

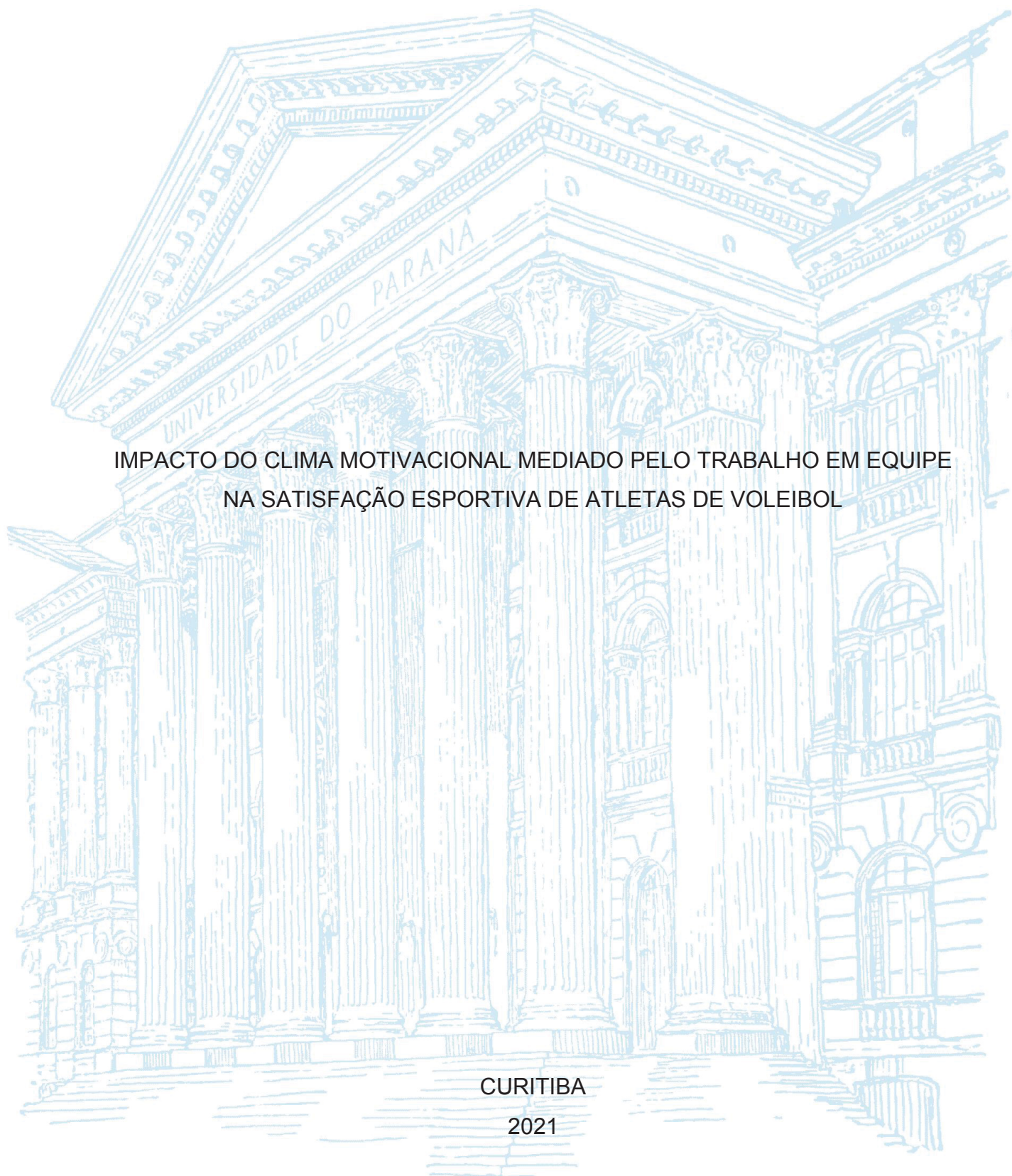
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

MAYARA JULIANA PAES

IMPACTO DO CLIMA MOTIVACIONAL MEDIADO PELO TRABALHO EM EQUIPE
NA SATISFAÇÃO ESPORTIVA DE ATLETAS DE VOLEIBOL

CURITIBA

2021



MAYARA JULIANA PAES

IMPACTO DO CLIMA MOTIVACIONAL MEDIADO PELO TRABALHO EM EQUIPE
NA SATISFAÇÃO ESPORTIVA DE ATLETAS DE VOLEIBOL

Tese apresentada ao curso de Pós-Graduação em Educação Física, Setor de Ciências Biológicas, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Doutora em Educação Física.

Orientadora: Profa. Dra. Joice Mara Facco Stefanello

CURITIBA

2021

Universidade Federal do Paraná. Sistema de Bibliotecas.
Biblioteca de Ciências Biológicas.
(Rosilei Vilas Boas – CRB/9-939).

Paes, Mayara Juliana.

Impacto do clima motivacional mediado pelo trabalho em equipe na
satisfação esportiva de atletas de voleibol. / Mayara Juliana Paes. –
Curitiba, 2021.
203 f. : il.

Orientador: Joice Mara Facco Stefanello.

Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Paraná, Setor de
Ciências Biológicas. Programa de Pós-Graduação em Educação Física.

1. Esportes - Aspectos psicológicos. 2. Pesquisa motivacional
(Marketing). 3. Psicometria. 4. Voleibol. I. Título. II. Stefanello, Joice Mara
Facco. III. Universidade Federal do Paraná. Setor de Ciências Biológicas.
Programa de Pós-Graduação em Educação Física.

CDD (20.ed.) 796.325

TERMO DE APROVAÇÃO



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SETOR DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EDUCAÇÃO FÍSICA -
40001016047P0

TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em EDUCAÇÃO FÍSICA da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da tese de Doutorado de **MAYARA JULIANA PAES** intitulada: **"IMPACTO DO CLIMA MOTIVACIONAL MEDIADO PELO TRABALHO EM EQUIPE NA SATISFAÇÃO ESPORTIVA DE ATLETAS DE VOLEIBOL"**, sob orientação da Profa. Dra. JOICE MARA FACCO STEFANELLO, que após terem inquirido a aluna e realizada a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua APROVAÇÃO no rito de defesa.

A outorga do título de doutor está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

Curitiba, 30 de Abril de 2021.

Assinatura Eletrônica
02/05/2021 11:14:26.0

JOICE MARA FACCO STEFANELLO
Presidente da Banca Examinadora

Assinatura Eletrônica
02/05/2021 23:02:55.0
LENAMAR FIORESE

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ)

Assinatura Eletrônica
04/05/2021 08:15:39.0

LARISSA RAFAELA GALATTI

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS)

Assinatura Eletrônica
30/04/2021 13:11:14.0

MARCELO CALLEGARI ZANETTI

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE SÃO JUDAS TADEU)

Assinatura Eletrônica
04/05/2021 11:15:16.0

CARINE COLLET

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA)

Novo Edifício do Departamento de Educação Física - Campus Centro Politécnico - Curitiba - Paraná - Brasil
CEP 81531-980 - Tel: (41) 3361-3072 - E-mail: pgedf@ufpr.br

Documento assinado eletronicamente de acordo com o disposto na legislação federal Decreto 8539 de 08 de outubro de 2015.
Gerado e autenticado pelo SIGA-UFPR, com a seguinte identificação única: 90314

Para autenticar este documento/assinatura, acesse <https://www.prppg.ufpr.br/siga/visitante/autenticacaoassinaturas.jsp>
e insira o código 90314

Dedico aos meus pais, Júlia e Carlos, e ao meu irmão, Carlos André, que são meus incansáveis incentivadores.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela vida.

Aos meus amados pais, Júlia e Carlos, por todo apoio, incentivo e amor incondicional ao longo de toda a minha vida.

Ao meu irmão e parceiro da vida, Carlos André, com quem compartilho tantos momentos e tantas vivências, e que é exemplo de profissionalismo, perseverança, competência e foco.

Aos meus familiares, tias, tios, primas, primos, avó, com quem eu amo estar, festejar e aproveitar a vida, ajudando-nos e apoiando-nos sempre que necessário.

Aos meus amados amigos e minhas amadas amigas, em especial Maurício, Bruna, Iza, May e Dani, com quem já cruzei trajetórias há tanto tempo e em quem confio muito.

Aos amigos da caminhada na pesquisa: Thais, amiga querida, com quem não tem tempo ruim, está sempre disponível para ajudar e que, de fato, me ajudou muito durante esta jornada; Daniel, de coletas a análises estatísticas, parceria total e trocas muito enriquecedoras e significativas; Gabriel, parceiro de coleta de dados, revisão de Inglês, perspicaz em tudo que se propõe a fazer; Mylena, que sempre se mostrou disposta a ajudar no que fosse necessário, com muito ânimo; Mariana, com sua docilidade, vontade de aprender e gentileza nas trocas; André, que desde a primeira disciplina que realizamos juntos se mostrou muito parceiro, acolhedor e incentivador de todo este processo; Fellipe, amigo de trocas importantes na pesquisa e parceiro de coletas de dados, fruto da conexão UFPB-UFPR.

A minha orientadora, Prof^a Dr^a Joice Mara Facco Stefanello, que não mediu esforços ao longo de toda esta caminhada para cooperar com meu processo de doutoramento, compreendendo minhas demandas de conciliar trabalho e estudo, e que sempre me estimulou a apresentar o meu melhor.

Aos demais colegas do Laboratório de Pesquisa em Psicologia do Esporte (LAPPES/UFPR).

Aos gestores, colegas e às colegas da Prefeitura Municipal de Colombo, onde me encontrava trabalhando no início desta jornada (2017), por toda compreensão e apoio no início deste processo.

À Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE/UFPR), de modo especial à Profª Draª Maria Rita de Assis César, Profª Ms. Lauren Machado Pinto e Fernando Sureck Leal, pela compreensão e pelo incentivo ao longo deste processo.

Aos amigos e às amigas que a UFPR me apresentou, colegas de trabalho da Unidade de Apoio Psicossocial (UAPS/PRAE) com quem tenho tantas trocas importantes e felizes momentos de amizade e descontração, e do Campus Pontal do Paraná (CPP/CEM), em especial, Cláudia e Rafael, que se mostram muito companheiros, carinhosos e ótimos conselheiros.

Aos membros da banca, Profª Drª Larissa Galatti, Profª Drª Lenamar Fiorese, Profª Drª Carine Collet, Prof. Dr. Juarez Vieira do Nascimento, Prof. Dr. Gléber Pereira e Prof. Dr. André Luiz Félix Rodacki, pela disponibilidade em contribuir de maneira tão valiosa com esta tese, desde o processo de qualificação.

Ao Departamento de Educação Física (chefe Prof. Dr. Julimar Pereira) e ao Programa de Pós-graduação em Educação Física (coord. Prof. Dr. Gléber Pereira), por toda a estrutura concedida para a realização deste estudo, bem como aos professores das disciplinas que tive a oportunidade de cursar.

Ao secretário Rodrigo Waki, que está sempre disposto a auxiliar no que for necessário, fornecendo orientações e informações fundamentais para os encaminhamentos deste processo.

À Secretaria de Esporte e de Turismo do Estado do Paraná, aos organizadores da Taça Paraná de Voleibol 2019, aos responsáveis pelas equipes participantes desta pesquisa e aos atletas, dos quais a participação foi fundamental para a presente pesquisa.

Ao professor Desmond McEwan (Ph.D., University of Bath, Inglaterra) por ter, gentilmente, autorizado o processo de validação da *Multidimensional Assessment of Teamwork for Sports* (MATS) para língua portuguesa corrente no Brasil e por contribuir em todas as etapas do processo.

Aos tradutores e professores especialistas que participaram da etapa de verificação das evidências de validade de conteúdo do instrumento.

À GP Soluções em Estatística, na pessoa de Guilherme Pereira, que assessorou nas análises estatísticas desta pesquisa, bem como aos diferentes profissionais que compartilham seu conhecimento em diversos canais de comunicação, com valiosas explicações e ótimos tutoriais.

Às profissionais Psic. Vanessa Aparecida Barbieri e Dra. Jusselém M. C. Flôres, por todo cuidado e suporte.

Ao Ministério da Educação e à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pelo incentivo à pesquisa.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

“Um objetivo sem um plano é apenas um desejo.”
(ANTOINE DE SAINT EXUPÉRY, 1943)

RESUMO

A presente tese teve o objetivo de verificar o impacto do clima motivacional criado pelo treinador, quando mediado pelos comportamentos de trabalho em equipe, na satisfação de jovens atletas de voleibol. Para tal, foram realizados três estudos interdependentes. No Estudo 1, realizou-se a adaptação transcultural da *Multidimensional Assessment of Teamwork in Sport* (MATS) para a língua portuguesa corrente no Brasil, sendo testadas as evidências de validade do instrumento para uma amostra de 447 atletas brasileiros, de ambos os sexos, de diferentes modalidades esportivas coletivas, participantes dos Jogos da Juventude (JOJUPS) e Jogos Abertos (JAPS) do Paraná, em 2019. A versão brasileira (MATS-B) apresentou propriedades psicométricas satisfatórias, mantendo a estrutura multidimensional, conforme o instrumento original, porém com melhor adequação a um modelo com quatro dimensões para o aspecto ajustes do trabalho em equipe. No Estudo 2, buscou-se, junto a 394 atletas, verificar a associação entre a percepção do trabalho em equipe e o sexo, faixa etária (categoria), tempo de prática no voleibol e tempo na equipe atual. Observou-se que a faixa etária contribui para a percepção do trabalho em equipe, sendo que atletas de equipes mais jovens (sub-16) tendem a apresentar maior percepção do trabalho em equipe, quando comparados a atletas mais velhos (sub-18 e sub-21). Já no Estudo 3, procurou-se investigar o papel mediador dos comportamentos de trabalho em equipe no impacto que a percepção do clima motivacional criado pelo treinador tem sobre a satisfação com a prática esportiva, sendo conduzido com 394 jovens atletas de voleibol, de ambos os sexos, participantes da Taça Paraná 2019. As variáveis latentes tarefa e ego, juntamente com o trabalho em equipe, explicaram maior variabilidade da satisfação com o esporte (68%). Quando mediada pelo trabalho em equipe de maneira geral, bem como no aspecto preparação isoladamente, observou-se que a percepção de um clima motivacional criado pelo treinador voltado à tarefa contribui para maior satisfação destes jovens atletas com vivências decorrentes do esporte, sugerindo que em atletas que se percebem envolvidos por um clima motivacional voltado ao ego, por meio desta mediação, o impacto negativo deste clima motivacional na satisfação esportiva tende a diminuir. Conclui-se que jovens atletas brasileiros de voleibol podem encontrar na percepção do trabalho em equipe realizado por seu grupo um importante mediador do impacto do clima motivacional criado pelo treinador na satisfação que sentem em relação às vivências no esporte, tanto relacionadas aos comportamentos do treinador como ao seu desempenho esportivo. Os comportamentos de trabalho em equipe mostraram-se, também, como importantes contributos para o efeito do clima motivacional criado pelo treinador sobre a satisfação destes jovens atletas quando voltado à tarefa, assim como potencialmente capazes de minimizar o impacto do clima motivacional criado pelo treinador voltado ao ego.

Palavras-chave: trabalho em equipe; clima motivacional; satisfação no esporte; psicometria; modelos de equações estruturais.

ABSTRACT

The present thesis aimed to verify the impact of the motivational climate created by the coach, when mediated by teamwork behaviors, on the satisfaction of young volleyball athletes. Then, three interdependent studies were conducted. In Study 1, the cross-cultural adaptation of the Multidimensional Assessment of Teamwork in Sport (MATS) was performed for the Portuguese language current in Brazil, being tested the validity evidence of the instrument for a sample of 447 Brazilian athletes, of both sexes (female/male), from different collective sports modalities, participants of the Youth Games (JOJUPS) and Open Games (JAPS) of Paraná, in 2019. The Brazilian version (MATS-B) presented satisfactory psychometric properties, maintaining the multidimensional structure, according to the original instrument, but with a better fit to a model with four dimensions for the adjustments aspect of teamwork. In Study 2, it was sought, with 394 athletes, to verify the association between perception of teamwork and individual aspects, such as sex, age group (category), time of practice in volleyball and time in the current team. It was observed that age group contributes to the, and athletes from younger teams (under-16) tend to present a greater perception of teamwork when compared to older athletes (under-18 and under-21). In Study 3, we sought to investigate the mediating role of teamwork behaviors in the impact that the perception of the motivational climate created by the coach has on satisfaction with sports practice, being conducted with 394 young volleyball athletes of both sexes (female/male), participants in the Paraná Cup 2019. The latent variables task and ego, along with teamwork, explained more variability in satisfaction with sport (68%). When mediated by teamwork in general, as well as in the preparation aspect alone, it was observed that the perception of a motivational climate created by the coach focused on the task contributes to greater satisfaction of these young athletes with experiences arising from the sport, suggesting that in athletes who perceive themselves as involved by a motivational climate focused on the ego, through this mediation, the negative impact of the motivational climate on sport satisfaction tends to decrease. It is concluded that young Brazilian volleyball athletes may find in the perception of teamwork performed by their group an important mediator of the impact of the motivational climate created by the coach on the satisfaction they feel about their experiences in sport, both related to the coach's behaviors and to their sport performance. Teamwork behaviors were also shown to be important contributors to the effect of the motivational climate created by the coach on the satisfaction of these young athletes when task-oriented, as well as potentially able to minimize the impact of the motivational climate created by the coach directed at the ego.

Keywords: teamwork; motivational climate; satisfaction in sports; psychometry; structural equations models.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – MODELO CONCEITUAL DE TRABALHO EM EQUIPE E EFETIVIDADE NO ESPORTE.....	33
FIGURA 2 – REGIÕES DE ORIGEM DOS ESPECIALISTAS QUE COMPUSERAM O COMITÊ DE ANÁLISE DOS ITENS DA MATS-B.....	65
FIGURA 3 – FLUXOGRAMA DAS ETAPAS DO PROCESSO DE TRADUÇÃO, ADAPTAÇÃO E VALIDAÇÃO DA MATS-B.....	73
FIGURA 4 – COEFICIENTES PADRONIZADOS E ERROS ASSOCIADOS PARA O ASPECTO PREPARAÇÃO DA VERSÃO BRASILEIRA DA MATS.....	80
FIGURA 5 – COEFICIENTES PADRONIZADOS E ERROS ASSOCIADOS PARA O ASPECTO EXECUÇÃO DA VERSÃO BRASILEIRA DA MATS	33
FIGURA 6 – COEFICIENTES PADRONIZADOS E ERROS ASSOCIADOS PARA O ASPECTO AVALIAÇÃO DA VERSÃO BRASILEIRA DA MATS	82
FIGURA 7 – COEFICIENTES PADRONIZADOS E ERROS ASSOCIADOS PARA O ASPECTO AJUSTES DA VERSÃO BRASILEIRA DA MATS	83
FIGURA 8 – COEFICIENTES PADRONIZADOS E ERROS ASSOCIADOS PARA O ASPECTO GERENCIAMENTO DA MANUTENÇÃO DA EQUIPE DA VERSÃO BRASILEIRA DA MATS	84
FIGURA 9 – MAPA CONCEITUAL DAS DIMENSÕES DE PRIMEIRA E SEGUNDA ORDEM DA MATS-B	85
FIGURA 10 – MODELO HIPOTÉTICO DO IMPACTO DO CLIMA MOTIVACIONAL CRIADO PELO TREINADOR SOBRE A SATISFAÇÃO DE JOVENS ATLETAS DE VOLEIBOL, MEDIADO PELO TRABALHO EM EQUIPE.	123
FIGURA 11 – MODELO ESTRUTURAL DA MEDIAÇÃO DO TRABALHO EM EQUIPE NO IMPACTO DO CLIMA MOTIVACIONAL SOBRE A SATISFAÇÃO DE ATLETAS JOVENS DE VOLEIBOL.....	33

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – DESCRIÇÃO DAS DIMENSÕES DE PRIMEIRA E SEGUNDA ORDEM DA MATS.....	37
QUADRO 2 – ÍNDICES DE AJUSTE AO MODELO DOS CINCO ASPECTOS DA MATS	39
QUADRO 3 – DEFINIÇÃO DAS CINCO FONTES DE EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DE INSTRUMENTOS	56

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – VALORES DO COEFICIENTE DE VALIDADE DE CONTEÚDO DOS CINCO ASPECTOS DO TRABALHO EM EQUIPE QUE COMPÕEM A MATS-B	77
TABELA 2 – ÍNDICES DE AJUSTE DA AFC DE TODOS OS ASPECTOS QUE COMPÕEM A VERSÃO BRASILEIRA DA MATS	78
TABELA 3 – CORRELAÇÕES ENTRE A MATS E SUAS DIMENSÕES E O CEQS-B E SUAS DIMENSÕES	86
TABELA 4 – CARACTERÍSTICAS DOS PARTICIPANTES	100
TABELA 5 – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS PARA AS DIMENSÕES DA MATS-B PELA AMOSTRA TOTAL DE ATLETAS JOVENS DE VOLEIBOL ..	104
TABELA 6 – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DOS ESCORES OBTIDOS POR ATLETAS HOMENS E MULHERES PARA CADA ASPECTO DO TRABALHO EM EQUIPE E ESCORE TOTAL	105
TABELA 7 – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS SEPARADAS POR GRUPOS (CATEGORIAS ETÁRIAS).....	106
TABELA 8 – TESTE POST HOC DE TUCKEY COM <i>BOOTSTRAPPING</i> (95% IC BCA)	106
TABELA 9 – DESCRITIVOS E CONSISTÊNCIA INTERNA DAS VARIÁVEIS LATENTES E OBSERVADAS DO MODELO HIPOTÉTICO	125
TABELA 10 – ÍNDICES DE AJUSTE AO MODELO HIPOTÉTICO COM O TRABALHO EM EQUIPE E SEUS CINCO ASPECTOS	127
TABELA 11 – ÍNDICES DE AJUSTE DOS MODELOS ESTRUTURAIS TESTADOS NO ESTUDO	127
TABELA 12 – COEFICIENTES REFERENTES À MEDIAÇÃO DO TRABALHO EM EQUIPE E CADA UM DE SEUS CINCO ASPECTOS NO IMPACTO DO CLIMA MOTIVACIONAL SOBRE A SATISFAÇÃO COM O ESPORTE	128

LISTA DE ABREVIATURAS OU SIGLAS

MATS	- <i>Multidimensional Assessment of Teamwork in Sport</i>
MATS-B	- Avaliação Multidimensional do Trabalho em Equipe no Esporte-Brasil
TOR	- Teoria dos Objetivos de Realização
AFC	- Análise Fatorial Confirmatória
AFE	- Análise Fatorial Exploratória
MEE	- Modelo de Equações Estruturais
QSA-L	- Questionário de Satisfação do Atleta (Versão Liderança)
PMCSQ-2	- <i>Perceived Motivational Climate for Sport Questionnaire-2</i>
CEQS-B	- Questionário de Eficácia Coletiva para o Esporte - Brasil

LISTA DE SÍMBOLOS

α – Alpha de Cronbach

ω – Ômega

Δ – Delta

β – Beta

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	20
1.1 INTRODUÇÃO GERAL.....	21
1.2 OBJETIVOS	25
1.2.1 Objetivo geral	25
1.2.2 Objetivos específicos.....	25
1.3 HIPÓTESES	25
1.4 ESTRUTURA DA TESE	26
1.5 DEFINIÇÃO DE TERMOS.....	27
1.6 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO	27
CAPÍTULO 2	29
2.1 REVISÃO DE LITERATURA.....	30
2.1.1 Trabalho em Equipe e o Modelo de Efetividade da Equipe no Esporte	30
2.1.1.1 <i>Multidimensional Assessment of Teamwork in Sport (MATS)</i>	36
2.1.1.2 Trabalho em equipe e sua relação com outros aspectos da dinâmica grupal no esporte	40
2.1.2 Processo motivacional no esporte.....	45
2.1.2.1 Clima motivacional criado pelo treinador sob a perspectiva da Teoria dos Objetivos de Realização (TOR).....	48
2.1.3 Satisfação no esporte.....	51
2.1.4 Psicometria.....	54
CAPÍTULO 3 - ESTUDO 1 - ADAPTAÇÃO transcultural e EVIDÊNCIAS DE VALIDADE E CONFIABILIDADE DA <i>MULTIDIMENSIONAL ASSESSMENT OF TEAMWORK IN SPORT (MATS)</i> PARA ATLETAS BRASILEIROS.....	60
3.1 INTRODUÇÃO	61
3.1.1 Objetivos	64
3.1.1.1 Objetivo geral.....	64
3.1.1.2 Objetivos específicos	64
3.2 MATERIAL E MÉTODOS.....	64
3.2.1 Caracterização do estudo	64
3.2.2 Participantes	64
3.2.3 Instrumentos	67
3.2.4 Procedimentos	70

3.2.5 Tratamento Estatístico	74
3.3 RESULTADOS	75
3.3.1 Evidências de validade baseadas no conteúdo	75
3.3.2 Evidências de validade com base na estrutura interna	77
3.3.2.1 Dados descritivos e consistência interna	77
3.3.2.2 Análise fatorial confirmatória (AFC)	78
3.3.3 Evidências de validade baseadas na relação com outras variáveis.....	86
3.3.4 Confiabilidade – Estabilidade temporal	87
3.4 DISCUSSÃO	88
3.5 CONCLUSÃO.....	92
CAPÍTULO 4 - ESTUDO 2 - A INFLUÊNCIA DO SEXO, DO TEMPO DE PRÁTICA E DO TEMPO NA EQUIPE ATUAL NA PERCEPÇÃO DO TRABALHO EM EQUIPE DE ATLETAS JOVENS DE VOLEIBOL.....	95
4.1 INTRODUÇÃO	96
4.1.1 Objetivos	98
4.1.1.1 Objetivo geral	98
4.1.1.2 Objetivos específicos	99
4.2 MATERIAL E MÉTODOS.....	99
4.2.1 Participantes	99
4.2.2 Instrumentos	100
4.2.3 Procedimentos	102
4.2.4 Tratamento Estatístico	102
4.3 RESULTADOS	103
4.4 DISCUSSÃO	107
4.5 CONCLUSÃO.....	110
CAPÍTULO 5 - ESTUDO 3 - IMPACTO DO CLIMA MOTIVACIONAL CRIADO PELO TREINADOR, MEDIADO PELO TRABALHO EM EQUIPE, SOBRE A SATISFAÇÃO ESPORTIVA DE ATLETAS JOVENS DE VOLEIBOL.....	112
5.1 INTRODUÇÃO	113
5.1.1 Objetivo	117
5.2 MATERIAL E MÉTODOS.....	117
5.2.1 Participantes	117
5.2.2 Instrumentos	118
5.2.3 Procedimentos	121

5.2.4 Tratamento Estatístico	121
5.3 RESULTADOS	125
5.3.1 Análise Descritiva e Consistência Interna	125
5.3.2 Modelagem de Equações Estruturais	126
5.4 DISCUSSÃO	131
5.5 CONCLUSÃO.....	137
CAPÍTULO 6 - CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	139
6.1 RECOMENDAÇÕES PARA TRABALHOS FUTUROS.....	141
REFERÊNCIAS	143
APÊNDICE 1 – CARTA-CONVITE AOS ESPECIALISTAS PARA A ETAPA DE VALIDADE DE CONTEÚDO DA VERSÃO TRADUZIDA DA MATS PARA O PORTUGUÊS CORRENTE NO BRASIL (MATS-B)	155
APÊNDICE 2 – CONTATO COM A SECRETARIA DO ESPORTE E DO TURISMO DO PARANÁ PARA SOLICITAR AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DA PESQUISA EM COMPETIÇÕES ORGANIZADAS PELA INSTITUIÇÃO.....	156
APÊNDICE 3 – AUTORIZAÇÃO PARA A REALIZAÇÃO DA PESQUISA EM COMPETIÇÕES ORGANIZADAS PELA SECRETARIA DO ESPORTE E DO TURISMO DO PARANÁ.....	157
APÊNDICE 4 – AUTORIZAÇÃO PARA A REALIZAÇÃO DA PESQUISA NA COMPETIÇÃO “TAÇA PARANÁ 2019”	158
APÊNDICE 5 – AUTORIZAÇÃO PARA A VALIDAÇÃO DA <i>MULTIDIMENSIONAL ASSESSMENT OF TEAMWORK IN SPORT</i> (MATS).....	159
APÊNDICE 6 – AVALIAÇÃO MULTIDIMENSIONAL DO TRABALHO EM EQUIPE NO ESPORTE (MATS-B).....	160
ANEXO 1 – PARECER CONSUBSTANCIADO DE APROVAÇÃO NO COMITÊ DE ÉTICA DO SETOR DE CIÊNCIAS DA SAÚDE - UFPR.....	168
ANEXO 2 – DOCUMENTO PARA ANÁLISE DOS ITENS DA <i>MULTIDIMENSIONAL ASSESSMENT OF TEAMWORK IN SPORT</i> (MATS)/AVALIAÇÃO MULTIDIMENSIONAL DO TRABALHO EM EQUIPE NO ESPORTE (MATS-B) POR PARTE DOS ESPECIALISTAS.....	174
ANEXO 3 – TERMOS DE CONSENTIMENTO E ASSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	191

CAPÍTULO 1

INTRODUÇÃO GERAL

1.1 INTRODUÇÃO GERAL

A prática esportiva é permeada por diferentes aspectos que envolvem o atleta. Na preparação relativa ao desempenho físico, destacam-se as atividades voltadas para a melhora da aptidão física; no desempenho técnico, os exercícios voltados para o aperfeiçoamento do gesto esportivo; no tático, as atividades técnico-cognitivas acerca da estratégia do jogo; e na esfera psicológica, as respostas cognitivas e emocionais (afetivas) perante as demandas provenientes do ambiente esportivo (PLATONOV, 2008). Todos estes aspectos inerentes à rotina de equipes esportivas impactam sua efetividade e dinâmica grupal, que tem tido forte potencial de crescimento como área de foco para pesquisas (EYS et al., 2019).

Em uma revisão integrativa da literatura sobre dinâmica grupal de equipes esportivas, McEwan e Beauchamp (2014) direcionam atenção ao desenvolvimento da equipe, ao considerar que os comportamentos de trabalho em equipe se desenvolvem ao longo do tempo, por meio de um processo evolutivo e de ciclos episódicos, durante os quais vários fatores temporais e situacionais impactam as interações dos membros da equipe. Algumas tarefas dos membros da equipe podem ser consideradas comportamentos independentes ou individuais e, outras, comportamentos interdependentes, sendo vital que estas tarefas sejam realizadas em uníssono, com o objetivo de a equipe trabalhar melhor e ser mais efetiva.

A partir disso, os autores propuseram um modelo conceitual de trabalho e efetividade da equipe, no qual destacam variáveis de entrada (fatores individuais, da equipe e externos ao grupo) que influenciam os comportamentos de trabalho em equipe, os quais exercem papel central e mediador no alcance de resultados (variáveis de desfecho) comportamentais, cognitivos e afetivos (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014).

Dentre os diferentes aspectos da equipe que podem influenciar sua efetividade (variáveis de entrada), o ambiente de treinamento e competição é apontado como relevante neste processo, principalmente, devido às relações que se estabelecem entre atletas e pessoas importantes neste contexto (pais, pares, treinadores) (REINBOTH; DUDA, 2006, 2016; MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014; PUYENBROECK, VAN et al., 2018). Em ambiente de treino e competição, os comportamentos do treinador podem ser interpretados ou percebidos pelos atletas de maneira a afetar a percepção que têm de si mesmos, suas crenças e atitudes, o

que pode impactar na sua motivação, no seu desempenho e nos demais comportamentos relacionados à prática esportiva (HORN, 2008).

As visões dos indivíduos, compostas a partir de estruturas de metas situacionalmente enfatizadas e que operam em um ambiente de realização (DUDA; HALL, 2001), refletem o clima motivacional da equipe. Deste modo, treinadores que atuam na estruturação de equipes eficazes, devem fazê-lo por meio da compreensão do ambiente do grupo, considerando tanto os atributos de seus atletas, selecionando e socializando adequadamente seus novos membros, como direcionando considerável atenção ao clima motivacional por ele criado (EYS et al., 2019).

Ao promoverem situações que enfatizam o envolvimento dos atletas com o esforço, o aprimoramento pessoal e as contribuições coletivas, os treinadores criam um clima motivacional orientado à tarefa (ROBERTS et al., 2007; HARWOOD et al., 2014) e, assim, o atleta e a equipe tendem a perceber suas habilidades para a realização das ações de maneira autorreferenciada, buscando a maestria por meio do seu esforço, podendo vivenciar maior sentimento de bem-estar, envolvimento com a prática e melhor desempenho (HARWOOD et al., 2014). Porém, quando o treinador promove um ambiente altamente competitivo, em que há a avaliação pública de habilidades dos membros da equipe de maneira normativa, no qual se favorece os altamente capazes e/ou há punição quando erros são cometidos, cria-se um envolvimento dos atletas a uma orientação voltada ao ego, que tem sido associada a resultados negativos, como o desencadeamento de *burnout* e suas consequências (menor envolvimento para com a tarefa e desmotivação), menor satisfação, ansiedade, raiva, entre outros sentimentos e emoções por parte do atleta (ROBERTS et al., 2007; HARWOOD et al., 2014).

Logo, considerando o modelo de efetividade da equipe proposto por McEwan; Beauchamp (2014), acredita-se que o clima motivacional criado pelo treinador, enquanto variável de entrada, pode influenciar o envolvimento do grupo com seus objetivos e ações necessárias para seu alcance, representadas, nesse modelo, pelos comportamentos de trabalho em equipe (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014; EYS et al., 2019), e estes, por sua vez, levarem o grupo à obtenção de determinados resultados (desfecho comportamental, cognitivo ou afetivo).

Usa-se o termo comportamentos para enfatizar que o trabalho em equipe é mediador e que foca em processos comportamentais que dizem respeito à

preparação (definição de metas, planejamento), execução (ações coordenadas, comunicação), avaliação (sistemas empregados), ajustes (mudança de estratégia, feedback) e manutenção da equipe (monitoramento contínuo) (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014). Observa-se que estes comportamentos de trabalho em equipe tanto podem sofrer influência de variáveis de entrada como exercer papel mediador, podendo influenciar o impacto de certas variáveis em outras, como no caso do impacto do clima motivacional sobre a satisfação dos atletas, variável de desfecho que é objeto de análise no presente estudo.

Os aspectos afetivos de equipes esportivas, enquanto variáveis de desfecho, assumem grande relevância nos processos grupais, pois representam respostas emocionais positivas ou negativas decorrentes de situações específicas, que corroboram o processo adaptativo do atleta ao ambiente e à dinâmica grupal da equipe da qual faz parte (BUCKWORTH; DISHMAN, 2002). A satisfação, particularmente, se origina de uma avaliação complexa que o atleta faz das estruturas, dos processos e dos resultados associados à sua vivência no esporte, seja na sua relação com o treinador ou como decorrência do seu desempenho esportivo (RIEMER; CHELLADURAI, 1998), representando um estado emocional desejável e que pode predizer a motivação e o comprometimento de atletas. Assim, ao conseguirem avaliar o quanto estão recebendo no que diz respeito aos domínios psicológico, físico e do ambiente, de acordo com o que haviam previamente desejado receber, os atletas podem experimentar ou não a satisfação proveniente de sua vivência esportiva (ALTAHAYNEH, 2003).

Estudos anteriores forneceram evidências de que a experiência de estados afetivos, como a satisfação no contexto esportivo, depende do processo de avaliação e da interpretação cognitiva que os atletas fazem da situação, refletindo a transação entre a pessoa e o ambiente (como relação entre pares, com os treinadores) (LAZARUS, 2000; MARTINENT; NICOLAS, 2017). Estando a satisfação relacionada ao desempenho esportivo (BLECHARZ et al., 2014; MCEWAN, 2020), ao tempo no esporte (PASSOS et al., 2015) e ao clima motivacional criado pelo treinador (GRANERO-GALLEGOS et al., 2017), os treinadores que são vistos como mais gentis no treinamento e no momento de fornecer instrução, que dão reconhecimento, recompensas e feedback positivo, aumentam a satisfação dos atletas (IGNACIO et al., 2017). Em atletas jovens, experiências esportivas que promovam satisfação podem contribuir, substancialmente, para o desejo do atleta

em continuar a praticar o esporte. Chelladurai e Riemer (1997) sugerem, inclusive, que a satisfação dos atletas pode ser a medida definitiva da eficácia organizacional de um programa atlético, observando-se, assim, a importância deste estado afetivo para a dinâmica grupal e efetividade de equipes esportivas.

Tendo por base o modelo de trabalho em equipe e de efetividade de equipes esportivas (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014; MCEWAN et al., 2017), o presente estudo busca avançar na compreensão da maneira com que aspectos situacionais, como ações de pessoas importantes do contexto de equipes esportivas - em particular os treinadores, podem impactar na percepção que atletas têm do quanto realizam de atividades interdependentes diante de um objetivo coletivo, realizando ações necessárias para alcançá-lo. Uma vez que a proposição desse modelo teórico de efetividade (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014), considerando o contexto esportivo é recente, carece de testes empíricos que se utilizem de análises multivariadas, envolvendo os comportamentos de trabalho em equipe de maneira sistêmica e central que possam contribuir para fornecer evidências científicas a respeito do efeito de determinadas variáveis sobre outras e, assim, auxiliar na compreensão da complexidade dos fenômenos grupais e na identificação de propriedades teóricas e operacionais que melhorem o valor preditivo do modelo (CARRON et al., 2012).

Nessa perspectiva, o presente estudo pretende responder ao seguinte problema científico: qual o impacto do clima motivacional criado pelo treinador na satisfação dos atletas com o esporte, quando mediado pelos comportamentos de trabalho em equipe?

Nortearam o processo de resposta a esse problema científico as seguintes questões: qual o papel mediador do trabalho em equipe, de maneira geral, e quando analisado em cinco diferentes aspectos (preparação, execução, avaliação, ajustes e gerenciamento da manutenção da equipe) no efeito do clima motivacional criado pelo treinador sobre a satisfação de atletas jovens de voleibol com o esporte? Como ocorrem as relações entre o clima motivacional criado pelo treinador, os comportamentos de trabalho em equipe e a satisfação de atletas jovens de voleibol com o esporte?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

Analisar o impacto do clima motivacional criado pelo treinador, quando mediado pelos comportamentos de trabalho em equipe, na satisfação dos atletas jovens de voleibol com o esporte.

1.2.2. Objetivos específicos

Verificar as evidências de validade baseadas no conteúdo, na estrutura interna e na relação com outras variáveis da *Multidimensional Assessment of Teamwork in Sport* (MATS), bem como sua confiabilidade para atletas brasileiros de modalidades esportivas coletivas.

Examinar de que maneira os comportamentos de trabalho em equipe medeiam o impacto que a percepção de um clima motivacional criado pelo treinador voltado à tarefa ou ao ego têm na satisfação esportiva de jovens atletas de voleibol.

Examinar a associação entre a percepção do trabalho em equipe em atletas jovens de voleibol, tanto de maneira geral como considerando cada um de seus aspectos (preparação, execução, ajustes e gerenciamento da manutenção da equipe (GME)) e o sexo, a faixa etária/categoria, o tempo de prática na modalidade e o tempo na equipe atual.

Comparar a percepção do trabalho em equipe entre jovens atletas de voleibol do sexo masculino e sexo feminino e de diferentes faixas etárias/categorias.

1.3 HIPÓTESES

H₁- A percepção de um clima motivacional criado pelo treinador voltado à tarefa impacta positivamente a percepção do trabalho em equipe de jovens atletas de voleibol.

H₂- A percepção de um clima motivacional criado pelo treinador voltado ao ego impacta negativamente a percepção do trabalho em equipe de jovens atletas de voleibol.

H₃- Atletas jovens de voleibol que se percebem envolvidos por um clima motivacional criado pelo treinador voltado à tarefa apresentam maior satisfação com o esporte.

H₄- A percepção de um clima motivacional criado pelo treinador voltado ao ego impacta negativamente a satisfação de jovens atletas de voleibol.

H₅- A percepção do trabalho em equipe medeia positivamente o impacto do clima motivacional criado pelo treinador voltado à tarefa e ao ego na satisfação de jovens atletas de voleibol.

1.4 ESTRUTURA DA TESE

A presente tese está estruturada em seis capítulos. O primeiro capítulo, Introdução Geral, destina-se à argumentação teórica acerca do problema científico, bem como a apresentação dos objetivos do estudo, da estrutura da tese, da definição de termos e da delimitação do estudo. O segundo capítulo, Revisão da Literatura, aborda os construtos psicológicos estudados (trabalho em equipe, clima motivacional e satisfação), a psicometria e as diretrizes para os processos de adaptação transcultural e validação de instrumentos de medida propostos nos novos *Standards*. O terceiro capítulo, Estudo 1, trata das evidências de validade e confiabilidade da *Multidimensional Assessment of Teamwork for Sport* (MATS) para atletas brasileiros. O quarto capítulo, Estudo 2, contempla a investigação da relação entre a percepção do trabalho em equipe e variáveis como idade (faixa etária), sexo, tempo de prática e tempo na equipe atual de atletas de equipes de voleibol de base. O quinto capítulo, Estudo 3, trata da análise do impacto do clima motivacional criado pelo treinador na satisfação esportiva de atletas jovens de voleibol, quando mediado por comportamentos de trabalho em equipe. Por fim, o sexto capítulo, Considerações Finais, apresenta as principais conclusões a respeito dos achados desta pesquisa.

1.5 DEFINIÇÃO DE TERMOS

- Trabalho em equipe: processo grupal caracterizado pelo seu aspecto dinâmico, envolvendo esforço colaborativo por parte dos seus membros para realizar, com efetividade, os comportamentos independentes e interdependentes necessários para maximizar a probabilidade de uma equipe atingir seus objetivos (MCEWAN, BEAUCHAMP, 2014).
- Clima Motivacional: o clima motivacional pode ser descrito como um conjunto de sinais ambientais implícitos e/ou explícitos, por meio dos quais experiências de sucesso ou fracasso são definidas. No esporte, comportamentos do treinador, percebidos pelos atletas, contribuem para a criação deste ambiente psicológico, o qual influencia a motivação destes atletas durante situações de treino/competição (AMES, 1992; CURRAN et al., 2015).
- Satisfação esportiva: avaliação complexa que o atleta faz das estruturas, dos processos e dos resultados associados à vivência no esporte, quanto ao que está recebendo no que diz respeito aos domínios psicológico, físico e do ambiente de acordo com o que havia previamente desejado receber, seja na sua relação com o treinador ou decorrente do seu desempenho esportivo (RIEMER; CHELLADURAI, 1998; ALTAHAYNEH, 2003).
- Psicometria: processos teóricos e técnicos por meio dos quais é possível criar medidas de processos mentais, na área da Psicologia e da Educação, utilizando-se do método quantitativo, que se acredita ter maior vantagem para descrever a observação de fenômenos naturais (PASQUALI, 2009).

1.6 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

A presente tese delimitou-se a duas amostras de participantes: (1) no Estudo 1, participaram 10 especialistas responsáveis pela análise dos itens que compõem o instrumento validado e 447 atletas de ambos os sexos (feminino/masculino), com idade a partir de 15 anos, de diferentes modalidades esportivas coletivas,

participantes dos Jogos da Juventude (JOJUPS) e dos Jogos Abertos (JAPS) de 2019 – principais competições esportivas do estado do Paraná; (2) nos Estudos 2 e 3, participaram 394 atletas de ambos os sexos (feminino/masculino), com idade entre 15 e 21 anos, participantes da Taça Paraná de Voleibol, considerada uma das maiores competições da modalidade nas categorias de base de clubes da América do Sul.

Destaca-se que no Brasil, a prática do voleibol é muito disseminada, detendo importantes títulos, tanto em Jogos Olímpicos quanto em campeonatos mundiais, além de possuir um dos campeonatos mais disputados do mundo, Superliga (feminina e masculina). No que diz respeito às categorias de base, existem duas principais competições no cenário nacional, sendo elas os Campeonatos Brasileiros de Seleções (CBS), divididos por faixa etária (categorias Infante Juvenil e Juvenil nos naipes masculino, sub-18 e sub-20; Infante Juvenil e Juvenil feminino, sub-17 e sub-19) e os Campeonatos Brasileiros Interclubes Masculino (Sub-17, Sub-19, Sub-21) e Feminino (Sub-17, Sub-18, Sub-20).

Portanto, investigar variáveis psicológicas importantes para a prática desse esporte junto a jovens atletas, nesse nível competitivo, poderá trazer importantes contributos para a compreensão de fatores que podem impactar em sua satisfação com a prática esportiva e, conseqüentemente, em aspectos como formação, desempenho, permanência no esporte e transição para equipes adultas e seleções.

CAPÍTULO 2

REVISÃO DE LITERATURA

2.1 REVISÃO DE LITERATURA

A revisão de literatura é apresentada em cinco tópicos. O primeiro tópico aborda o trabalho em equipe e o modelo teórico a respeito da efetividade de equipes esportivas (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014). Este tópico destaca o papel mediador dos comportamentos de trabalho em equipe junto a outras variáveis de fundamental importância para a dinâmica grupal no contexto esportivo. Apresenta, ainda, dados relativos ao levantamento de estudos a respeito dos processos de equipe, no intuito de identificar as variáveis que influenciam (variáveis de entrada) os comportamentos de trabalho em equipe (mediadores) e quais são por eles influenciadas (variáveis de desfecho). O segundo tópico trata do clima motivacional criado pelo treinador, aqui abordado com base na Teoria da Realização dos Objetivos (NICHOLLS, 1989), como uma importante variável que afeta (variável de entrada) os processos de equipe. O terceiro tópico apresenta a variável de desfecho adotada na presente investigação - a satisfação do atleta com o esporte - baseando-se, principalmente, na teoria de Chelladurai e Rimer (1998). O quarto tópico, sobre Psicometria, trata das definições contemporâneas de validade dos testes psicológicos, propostas pelos *Standards for Educational and Psychological Testing* (AERA, APA, NCME, 2014) e apresenta a *Multidimensional Assessment of Teamwork for Sports* (MATS) (MCEWAN et al., 2018), objeto de validação no Estudo 1 (Capítulo 3) desta tese. O quinto tópico se destina à apresentação dos pressupostos teóricos da Modelagem de Equações Estruturais (HAIR et al., 2005; KLINE, 2012), utilizada para testar o modelo hipotético proposto na presente tese.

2.1.1 Trabalho em Equipe e Modelo de Efetividade da Equipe no Esporte

A dinâmica grupal de equipes esportivas é descrita como um meio pelo qual se permite ao grupo: apresentar aumento de sua eficácia; seus membros serem satisfeitos quanto às suas necessidades e que as condições de trabalho se mostrem adequadas (BRAWLEY; PASKEVICH, 1997).

De modo geral, diferentes aspectos da dinâmica grupal das equipes esportivas e de seus membros individuais contribuem para a sua formação, sendo um importante exercício para melhorar o funcionamento do grupo (MARTIN et al., 2009). Por muito tempo, o processo de construção ou formação de uma equipe no

contexto esportivo esteve relacionado à maneira em que seus membros se mostravam coesos, unidos, integrados em prol de um objetivo, sendo usado o termo coesão grupal para descrever o que ocorria nas equipes (BRAWLEY; PASKEVICH, 1997; BRUNER et al., 2014; BEAUCHAMP et al., 2017). No entanto, recentemente, passou-se a reconhecer a importância do conhecimento a respeito dos aspectos que podem promover a formação ou construção da equipe, para promover a melhora em seu funcionamento para além da coesão do grupo em prol de um determinado objetivo (BRUNER et al., 2014). O trabalho em equipe ganha, assim, destaque como um processo de equipe, sendo explorado em diversos contextos, como organizacional, saúde, militar (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2020).

Diferentes abordagens propõem hipóteses sobre como ocorre o trabalho em equipe de esportes coletivos (ECCLES; TENENBAUM, 2004; JAEGER, DE; PAOLO, DI, 2007; ARAÚJO; DAVIDS, 2016). A abordagem sócio-cognitiva pressupõe que o trabalho em equipe baseia-se na noção de cognição da equipe, buscando entender como o conhecimento compartilhado pode ajudar os membros da equipe a se coordenarem eficientemente de acordo com as demandas dinâmicas de ambientes de desempenho competitivo (ECCLES; TENENBAUM, 2004). A abordagem da dinâmica ecológica do trabalho em equipe afirma que este processo de interação interpessoal que leva ao comportamento da equipe ocorre entre as unidades biológicas rítmicas que estão conectadas de forma informativa (ARAÚJO; DAVIDS, 2016). A abordagem enativista descreve como o comportamento coletivo em andamento e com sua dinâmica própria são gerenciados de maneira contínua pelos membros da equipe, tendo seu singular envolvimento com o grupo respeitado (JAEGER, DE; PAOLO, DI, 2007).

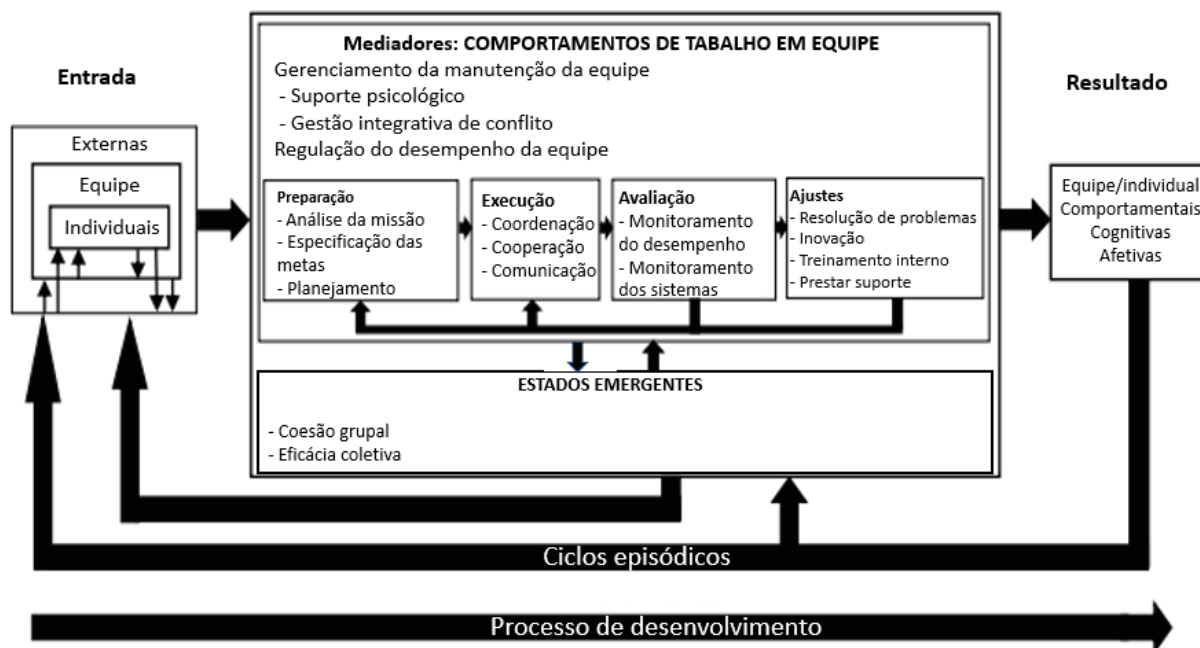
O trabalho em equipe também é descrito como um processo grupal que compreende comportamentos observáveis de interação entre os membros, que levam a resultados da equipe (MARKS et al., 2001; ROSSEAU et al., 2006), diferenciando-o da coesão grupal, que pode vir a ser um estado emergente destes comportamentos associados a outros aspectos, como, por exemplo, o desempenho (MARKS et al., 2001). No entanto, considerando que o trabalho em equipe se mostra como um construto importante a se considerar para a dinâmica grupal de equipes no contexto esportivo, tem havido maior interesse em examiná-lo (CARRON et al., 2012; MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014; MCEWAN et al., 2017; MCEWAN, 2020).

O modelo teórico proposto por McEwan e Beauchamp (2014) para o esporte é baseado em um modelo oriundo do âmbito organizacional (MCGRATH, 1964; ROSSEAU et al., 2006; MATHIEU et al., 2008) e caracteriza a importância dos comportamentos de trabalho em equipe para a efetividade do grupo. McGrath (1964) explica a efetividade da equipe por meio da presença de variáveis de entrada (*input*), processos intermediários (*process*) e resultados (*outcome*) (IPO). As variáveis de entrada seriam os antecedentes individuais, grupais, ambientais e organizacionais, que afetam os processos intermediários (atividades cognitivas, verbais e comportamentais do grupo em si), os quais promovem os resultados, que seriam os produtos destas atividades realizadas no processo intermediário.

Mathieu et al. (2008), em uma revisão de literatura a respeito da efetividade do trabalho em equipe, apresenta um modelo mais dinâmico e compreensivo, com o componente mediador incluindo os estados emergentes, que, assim como os processos de equipe, também podem conectar as variáveis de entrada às variáveis de resultado. Esse modelo apresenta ainda diferentes níveis de influência que as variáveis de entrada podem exercer sobre os mediadores e resultados da equipe, e ilustra a natureza dinâmica das equipes (MATHIEU et al., 2008; MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014).

O trabalho em equipe representa um tipo de processo de equipe que foca nos comportamentos de seus componentes, ganhando posição de destaque e despertando o interesse de pesquisadores ao longo dos anos (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014). A estrutura teórica aplicada ao âmbito esportivo proposta por McEwan e Beauchamp (2014), apresentada na Figura 1, promove maior ênfase aos comportamentos de trabalho em equipe, abordados por Rosseau et al. (2006) e Mathieu et al. (2008).

FIGURA 1 – MODELO CONCEITUAL DE TRABALHO EM EQUIPE E EFETIVIDADE NO ESPORTE



FONTE: Modelo adaptado de Mathieu et al. (2008) e Rousseau et al. (2006) por McEwan e Beauchamp (2014, p.231).

Esse modelo aponta para os processos de desenvolvimento das equipes ao longo de seu amadurecimento, bem como para ciclos episódicos que ocorrem como etapas deste processo (jogo a jogo, temporada a temporada) (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014). No que diz respeito às variáveis de entrada (*inputs*), encontram-se aspectos individuais, como atributos dos membros da equipe (personalidade, atitudes, orientação de realização, orientação ao trabalho em equipe); aspectos de equipe, como interdependência quanto a tarefas, tamanho da equipe, liderança e ambiente de treinamento; e aspectos externos, como fatores organizacionais e ambientais (MATHIEU et al., 2008; MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014). Por sua vez, os componentes mediadores exercem papel central, envolvendo o trabalho em equipe, bem como os estados emergentes decorrentes destes comportamentos, nomeadamente coesão grupal e eficácia coletiva (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014). Por fim, determinados comportamentos, estados cognitivos e estados afetivos mostram-se como resultados (*outputs*) da realização efetiva de comportamentos que dizem respeito ao trabalho em equipe (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014; MCEWAN et al., 2017).

O trabalho em equipe se desenvolve ao longo do tempo, por meio de um processo de ciclos episódicos, durante os quais vários fatores temporais e

situacionais impactam as interações dos membros da equipe. Algumas tarefas dos membros da equipe podem ser consideradas comportamentos independentes ou individuais e outros comportamentos interdependentes. É vital que as tarefas sejam realizadas em uníssono com os comportamentos dos membros, com o objetivo de a equipe trabalhar melhor, ser mais efetiva. Usa-se o termo comportamentos para enfatizar que o trabalho em equipe é mediador e que foca em processos comportamentais (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014).

Nesse modelo de trabalho em equipe, há ênfase em dois componentes principais: gerenciamento da manutenção da equipe e regulação do desempenho da equipe. O gerenciamento da manutenção da equipe é composto pelo suporte psicológico, que se refere à assistência voluntária que os membros da equipe ofertam para reforçar a sensação de bem-estar de seus companheiros (suporte emocional, suporte quanto à estima, informacional, tangível), e pela gestão integrativa de conflito, que diz respeito à realização de exercícios de formação, como identificação e clareza dos papéis, expectativas, códigos de conduta, abordagem dos conflitos logo que estes surgem, tendo mediadores para resolver questões interpessoais e ter reuniões de equipe estruturadas (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014). A regulação do desempenho da equipe é subdividida em: (1) preparação (2) execução; (3) avaliação; e (4) ajustes. A preparação diz respeito à análise e ao planejamento de atividades de tarefas relevantes, sendo composta por: (1) análise da missão, que visa definir a proposta da equipe; (2) especificação das metas, que identifica o nível de desempenho que os membros da equipe devem atingir para cumprir a missão da equipe; e (3) planejamento, que formula a estratégia e o processo de objetivos que colocam os membros da equipe em um caminho específico para a realização de sua missão (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014; MCEWAN et al., 2017).

A execução coloca em ação tudo o que foi planejado na fase de preparação, sendo que há comportamentos de coordenação, que gerenciam a sequência e o tempo para cada ação interdependente dos membros da equipe; de cooperação, quando os membros trabalham unidos durante a execução das tarefas coletivas na busca do objetivo comum da equipe; e de comunicação, que se refere à troca ou ao compartilhamento de informações, sendo a extensão do quanto os membros da equipe compartilham informações relacionadas às tarefas uns com os outros (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014). A comunicação envolve não apenas o conteúdo

de uma mensagem, mas também seu impacto emocional ou o efeito que a mensagem tem sobre a pessoa que a recebe (BURTON; RAEDEKE, 2008), estando diretamente relacionada ao funcionamento interno da equipe e à satisfação dos seus membros (ONÁGA; TEPECI, 2014).

A avaliação está relacionada a comportamentos de monitoramento do desempenho, bem como do ambiente, para assegurar que os membros estão no caminho correto para atingir os objetivos, sendo que o monitoramento do desempenho envolve o acompanhamento do progresso da equipe em direção da realização da meta estipulada e, conseqüentemente, determinação do que ainda é necessário fazer. Os Sistemas de Monitoramento rastreiam o ambiente externo e interno das condições que estão relacionadas à realização das tarefas (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014).

Os ajustes se referem à autocorreção da equipe, que ao diagnosticar problemas em seu funcionamento, desenvolve soluções. A resolução dos problemas corresponde à forma de identificar alternativas potenciais, decidir a solução que pode melhorar o funcionamento da equipe e implementá-la. O comportamento de assistência diz respeito a promover o suporte entre os membros da equipe, no que diz respeito ao desempenho, bem como à redistribuição de atribuições. O treinamento interno da equipe seria o comportamento de fornecer *feedback* construtivo verbal entre os membros sobre o desempenho da tarefa, fornecer conselhos, instruções para execução mais eficaz das tarefas. A inovação ocorre em resposta às mudanças de demandas ou quando abordagens anteriores não obtiveram êxito (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014).

Este modelo teórico visou ampliar a definição do trabalho em equipe no contexto esportivo, pois, não sendo possível definir o que é trabalho em equipe, não era possível, também, medi-lo e, tampouco, promover intervenções para melhorá-lo (CARRON et al., 2012; MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014). Desta forma, a definição operacional do trabalho em equipe no âmbito esportivo compreende um processo dinâmico que envolve o esforço colaborativo dos membros da equipe para realizar, com efetividade, comportamentos independentes e interdependentes, necessários para a equipe atingir seus objetivos (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014; MCEWAN et al., 2017).

Por meio desse modelo teórico é possível considerar diferentes variáveis da dinâmica grupal relacionadas com os processos grupais de trabalho em equipe, em

um processo de investigação a respeito da efetividade de equipes esportivas. Embora a atenção ao trabalho em equipe no esporte venha mostrando-se como uma nova e potencial linha de pesquisa da psicologia do esporte, e a estrutura teórica apresentada por McEwan e Beauchamp (2014) forneça uma base abrangente e viável para examinar o trabalho em equipe, sua utilidade no contexto do esporte ainda precisa ser testada (MCEWAN et al., 2017), o que se pretende realizar na presente tese.

2.1.1.1 *Multidimensional Assessment of Teamwork in Sport (MATS)*

Com a definição do trabalho em equipe, passou a ser necessária a construção de uma ferramenta por meio da qual fosse possível obter informações fidedignas para a investigação e aprofundamento deste aspecto no contexto esportivo, além de promover ações de intervenção para o melhor funcionamento do grupo (MCEWAN, BEAUCHAMP, 2014; MCEWAN et al., 2018). Assim, McEwan et al. (2018) conceberam e validaram a *Multidimensional Assessment of Teamwork in Sport (MATS)*, um questionário multidimensional, com 66 itens, que avalia 14 dimensões de primeira ordem do trabalho em equipe, divididas entre cinco aspectos ou dimensões de segunda ordem: preparação, execução, avaliação, ajustes e gerenciamento da manutenção da equipe (GME). Os atletas devem assinalar sua resposta, com base na seguinte orientação: “Nessas seções, gostaríamos que você descrevesse a equipe com a qual você compete atualmente. Para responder a cada pergunta, por favor, circule o número que melhor descreve seu nível de concordância com cada afirmação”. Cada item é pontuado por meio de uma escala do tipo Likert, de sete pontos, que vai desde 1 (não concorda fortemente) a 7 (concorda fortemente). O Quadro 1 apresenta descrição das dimensões de primeira e segunda ordem da MATS.

QUADRO 1 – DESCRIÇÃO DAS DIMENSÕES DE PRIMEIRA E SEGUNDA ORDEM DA MATS

Dimensão de segunda ordem	Dimensão de primeira ordem (nº de itens)	Descrição
Preparação	"análise da missão" (5 itens), "especificação das metas" (6 itens) e "planejamento" (6 itens)	Análise e planejamento de atividades de tarefas relevantes. Diz respeito à definição da proposta da equipe, à identificação do nível de desempenho que os membros da equipe devem atingir para cumprir a missão da equipe e à formulação da estratégia e do processo de objetivos que colocam os membros da equipe em um caminho específico para a realização de sua missão.
Execução	"coordenação" (4 itens), "cooperação" (4 itens) e "comunicação" (5 itens)	Refere-se aos comportamentos de gerenciamento da sequência e do tempo para cada ação interdependente dos membros da equipe, às ações coesas durante a execução das tarefas coletivas na busca do objetivo comum da equipe e à troca ou compartilhamento de informações relacionadas às tarefas uns com os outros.
Avaliação	"monitoramento do desempenho" (6 itens) e "monitoramento de sistemas" (4 itens)	Diz respeito ao monitoramento do desempenho e do ambiente, para assegurar que os membros estão no caminho correto para atingir os objetivos, acompanhando o progresso da equipe em direção à realização da meta estipulada e, consequentemente, determinação do que ainda é necessário fazer. Rastreamento do ambiente externo e interno

		das condições que estão relacionadas à realização das tarefas.
Ajustes	"resolução de problemas" (4 itens), "inovação" (4 itens), "treinamento interno" (4 itens) e "prestar suporte" (5 itens)	Refere-se à autocorreção da equipe, que ao diagnosticar problemas em seu funcionamento, desenvolve soluções, identificando alternativas potenciais, decidindo a solução que pode melhorar o funcionamento da equipe e implementando-a, fornecendo <i>feedback</i> construtivo verbal entre os membros sobre o desempenho da tarefa, e conselhos, instruções para execução mais eficaz das tarefas, e mudando e inovando quando abordagens anteriores não obtiveram êxito.
Gerenciamento da manutenção da equipe	"gestão integrativa de conflitos" (4 itens) e "suporte psicológico" (5 itens)	Diz respeito à assistência voluntária que os membros da equipe ofertam para reforçar a sensação de bem-estar de seus companheiros (suporte emocional, suporte quanto à estima, informacional, tangível), e à realização de exercícios de formação, como identificação e clareza dos papéis, expectativas, códigos de conduta, abordagem dos conflitos logo que estes surgem, tendo mediadores para resolver questões interpessoais, por meio de reuniões de equipe estruturadas.

FONTE: A autora (2021).

É possível obter uma pontuação para cada uma das cinco dimensões de segunda ordem (aspectos do trabalho em equipe), com base na pontuação média de uma equipe nas dimensões de primeira ordem que a compõem. Por exemplo, uma pontuação para a dimensão de segunda ordem “execução” é fornecida pelo cálculo das pontuações médias dos participantes nas dimensões de primeira ordem “coordenação”, “cooperação” e “comunicação”. Já a percepção geral do trabalho em equipe percebido pelos atletas pode ser estimada pelo cálculo de suas pontuações médias nas cinco dimensões de segunda ordem (aspectos do trabalho em equipe).

O estudo de criação e validação da MATS apontou um modelo fidedigno para aquela amostra de atletas, com índices de ajuste ao modelo para cada um dos cinco aspectos do trabalho em equipe, conforme o Quadro 2.

QUADRO 2 – ÍNDICES DE AJUSTE AO MODELO DOS CINCO ASPECTOS DA MATS

Aspecto	X ²	gl	RMSEA	CFI	TLI
Preparação	903,05	232	0,07	0,94	0,92
Execução	538,10	124	0,07	0,94	0,93
Avaliação	413,74	68	0,08	0,94	0,91
Ajustes	802,22	232	0,06	0,94	0,93
GME	190,23	52	0,07	0,99	0,98

FONTE: McEwan et al., 2018. GME = Gerenciamento da manutenção da equipe; X² = Qui-quadrado; gl = graus de liberdade; RMSEA = root mean square error of approximation; CFI = comparative fit index; TLI = Tucker-Lewis index.

No caso do aspecto ajustes, o instrumento original apresenta índices mais adequados a um modelo de três fatores, agrupando as dimensões de primeira ordem “treinamento interno” (4 itens) e “prestar suporte” (5 itens). Contudo, estas duas dimensões são consideradas separadamente na estrutura interna final do MATS, que é composta por 14 dimensões de primeira ordem (em vez de 13) (MCEWAN et al., 2018).

Assim, conforme os autores afirmaram, passou a ser possível não apenas descrever os comportamentos de trabalho em equipe, mas, também, mensurá-los por meio da MATS, que se mostrou como uma ferramenta fidedigna para o levantamento de informações a respeito deste aspecto em equipes esportivas, tanto para o âmbito da pesquisa, como da prática (MCEWAN et al., 2018).

2.1.1.2 Trabalho em equipe e sua relação com outros aspectos da dinâmica grupal no esporte

A dinâmica grupal tem sido entendida como tema central desde o início da psicologia social, sendo utilizada para retratar a vitalidade e a troca entre os grupos e por ser o campo do estudo que foca no comportamento dos grupos (CARRON; BRAWLEY, 2008). Direcionar atenção à dinâmica grupal, pressupõe direcionar atenção aos grupos, que tem sua importância devido a eles fazerem parte da vida dos indivíduos e a os impactarem de diferentes maneiras (CARRON; BRAWLEY, 2008).

Portanto, poder reconhecer uma definição de grupo é fundamental para identificar diferentes aspectos inerentes ao seu funcionamento, definido por Carron et al. (2005) com base em quatro diferentes categoriais. A primeira diz respeito ao compartilhamento de um mesmo destino entre os membros do grupo, no sentido de que, por serem interdependentes, um evento que afeta um membro, afeta a todos por igual. A segunda, direciona para um entendimento do grupo como sendo um meio ou um espaço em que seus membros podem experimentar benefícios mútuos. Já a terceira, indica que os grupos podem diferenciar quanto à causalidade de suas ações em termos de estrutura social que eles são capazes de desenvolver, como normas, papéis definidos entre os membros. E, por fim, a quarta categoria aponta para a importância do processo grupal que diferencia o grupo de uma coleção de indivíduos, focando na interação e troca entre os membros, de tal maneira que o comportamento de um influencia o do outro e vice-versa (CARRON et al., 2005).

Na medida em que as equipes esportivas também representam grupos de indivíduos, passou-se a observar o interesse em investigar aspectos que estão relacionados à dinâmica grupal e o impacto que estes fatores têm em seu funcionamento. Carron e Brawley (2008) citam a realização frequente de pesquisas no contexto esportivo com tópicos como formação grupal, tarefas da equipe, desenvolvimento da equipe, coesão grupal, liderança, tomada de decisão, eficácia coletiva, antes exclusivos de outros âmbitos, como organizacional, saúde, escolar. Sendo assim, uma vez que o grupo já representa uma equipe em processo, sendo integrada por membros que passam a interagir em prol de uma determinada proposta, torna-se fundamental reconhecer aspectos que podem impactar em seu funcionamento e em sua efetividade.

No esporte, tão importante quanto compreender o processo de formação de uma equipe, é identificar quais as ações e os comportamentos estão implicados neste processo, para que a mesma alcance seus objetivos previamente definidos. Neste sentido, o modelo teórico do trabalho em equipe e da efetividade no esporte de McEwan e Beauchamp (2014) apresenta uma estrutura de ciclos episódicos, definindo o processo por meio do qual ocorre o funcionamento da equipe.

Nesse modelo, há variáveis de entrada (*inputs*) individuais, grupais e externas à equipe que influenciam os comportamentos de trabalho em equipe (*mediators*), os quais influenciam variáveis de resultado ou de desfecho (*outputs*), de caráter comportamental, cognitivo e afetivo.

No que diz respeito às variáveis de entrada (*inputs*), encontram-se aspectos individuais, como atributos dos membros da equipe (personalidade, atitudes, orientação de realização, orientação ao trabalho em equipe); aspectos de equipe, como interdependência quanto a tarefas, tamanho da equipe, liderança e ambiente de treinamento; e aspectos externos, como fatores organizacionais e ambientais (MATHIEU et al., 2008; MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014). Por sua vez, os componentes mediadores exercem papel central, envolvendo o trabalho em equipe, bem como os estados emergentes decorrentes desses comportamentos, nomeadamente coesão grupal e eficácia coletiva (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014). Por fim, determinados comportamentos, estados cognitivos e estados afetivos mostram-se como resultados (*outputs*) da realização efetiva de comportamentos que dizem respeito ao trabalho em equipe (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014).

No entanto, apesar de os autores indicarem possíveis aspectos que dizem respeito a variáveis de entrada e de resultado, há poucas evidências a respeito de quais seriam as variáveis de entrada (externas, de equipe, individual) e de desfecho (comportamentais, cognitivas, afetivas) que influenciam e são influenciadas por comportamentos de trabalho em equipe no esporte, além de ainda ser muito incipiente a testagem desse modelo teórico proposto para explicar a efetividade de equipes esportivas.

Em estudo que investigou o papel da comunicação, um dos comportamentos do aspecto execução do trabalho em equipe, observou-se que ela teve papel mediador dos efeitos dos comportamentos de liderança transformacional (entrada/equipe) na coesão para a tarefa (estado emergente do trabalho em equipe), em atletas de *Frisbee* (SMITH et al., 2013). Além disso, junto da coesão grupal e das

normas definidas pelo grupo, a comunicação também teve importante efeito na satisfação esportiva (resultado/afetiva) dos membros de equipes de futebol, basquetebol, voleibol, handebol e polo aquático e na sua intenção de permanecer enquanto componente da equipe da qual fazem parte (ONAGŤ et al., 2014). Achados junto a atletas de handebol e futebol da Europa, apontam que o desempenho das equipes no meio da temporada previu significativa e positivamente a coesão grupal para a tarefa e social para a continuidade da temporada (Estado emergente) (BENSON et al., 2016).

Ainda, a natureza dos recursos informativos que apoiam as atividades dos membros da equipe contribuem para os comportamentos coordenados coletivos (trabalho em equipe), que resultam no desempenho da equipe (FEIGEAN et al., 2018). Estudo que visou estabelecer um quadro conceitual de aspectos relacionados à química dos componentes de equipes no esporte, com ênfase em Modelos Mentais Partilhados (SMM), observou que a interação treinador-atleta (equipe) contribuiu para maior manifestação da química entre os membros da equipe (resultado/cognitiva), que impactou diretamente nos modelos mentais compartilhados (preparação) e no seu desempenho (resultado/comportamental) (GERSHGOREN et al., 2016).

Estudo realizado com atletas de basquetebol examinou fatores que desencadeiam ganhos de motivação individuais para o trabalho em equipe, por meio de um paradigma baseado em cenários com manifestações das intenções de esforço individuais, antes mesmo do atleta realizar o trabalho em equipe/as tarefas de equipe (HÜFFMEIER et al., 2013). Identificaram-se esforços individuais/motivação baseados na compensação social, comparação social e indispensabilidade social (entrada/equipe), relacionados à realização de tarefas interdependentes do trabalho em equipe (execução) e ao processo de regulação da ação individual para o trabalho em equipe (resultado/comportamento) (HÜFFMEIER et al., 2013).

Enfatizar o trabalho em equipe enquanto mediador, focando em processos comportamentais que dizem respeito à preparação (definição de metas, planejamento), execução (ações coordenadas, comunicação), avaliação (sistemas empregados), ajustes (mudança de estratégia, feedback) e manutenção da equipe (monitoramento contínuo) (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014), pode favorecer as relações entre certas variáveis e outras, considerando que a efetividade da equipe

se dará por meio do desenvolvimento de ciclos episódicos, ao longo do tempo e destes comportamentos interdependentes, realizados em uníssono, com o objetivo de a equipe trabalhar melhor e ser mais efetiva.

A influência interpessoal de companheiros de equipe (entrada/equipe) também se mostrou como fonte de motivação, facilitação social, comparações sociais e trabalho em equipe (gerenciamento da manutenção da equipe – suporte psicológico) em um estudo realizado junto a praticantes de esportes individuais, como corredores de média e longa distância (800m - 10km), esquiadores de *cross country*, ciclistas (*Mountain bike*); lutadores (EVANS et al., 2013). A cooperação entre membros de equipes de basquetebol também recebeu atenção de Tian et al. (2015), que investigaram a influência desse comportamento, junto da cultura, na relação entre a distância da habilidade do líder para com os demais membros da equipe, para executar certo trabalho e o desempenho apresentado pela equipe como um todo. Observou-se que a cooperação da equipe pode aumentar o efeito positivo da distância de habilidade líder-membros no desempenho da equipe (TIAN et al., 2015).

Fuster-Parra et al. (2015) descobriram que o estilo de treino e o clima motivacional gerado pelos colegas de equipe foram relevantes para o desempenho de equipes de futebol semiprofissionais, bem como a importância da liderança dos treinadores (treino, autocrática), as crenças de autoeficácia (expectativas atletas e treinador) (equipe) e Eficácia coletiva (estado emergente). Ainda a respeito do clima motivacional, treinadores que apresentam comportamentos de suporte às necessidades básicas psicológicas dos seus atletas, contribuem para a criação de um clima motivacional voltado à maestria e comportamentos proativos de sua equipe (PUYENBROECK et al., 2018). Cronin et al. (2015) examinaram um modelo de mediação em que a liderança transformacional está relacionada com a coesão grupal para a tarefa, por meio de ações que denotam sacrifício pessoal em esportes interativos (voleibol, polo aquático), esportes coativos (*golf*, tênis). De maneira geral, observa-se que o papel do treinador se mostra como uma variável de interesse em estudos que envolvem processos de equipe e comportamentos de trabalho em equipe.

Assim, parece relevante o aprofundamento de variáveis que digam respeito ao ambiente de treinamento, enquanto variável de entrada, principalmente, no que diz respeito às relações estabelecidas entre atletas e pessoas importantes, como

treinadores (REINBOTH; DUDA, 2006, 2016; MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014; PUYENBROECK, et al., 2018), uma vez que os comportamentos destes podem ser interpretados ou percebidos pelos atletas de modo a afetar sua percepção, suas crenças e atitudes, impactando na motivação, comportamentos e demais aspectos importantes para o desempenho esportivo (HORN, 2008). Conforme McEwan e Beauchamp (2014) sinalizam, ao avaliar simplesmente construções que dizem respeito ao aspecto individual dos membros de uma equipe (por exemplo, atitudes ou capacidades de seus membros), sem considerar aspectos gerais e coletivos de equipe ou externos a ela, pode-se impedir que seja identificada a influência que certas variáveis podem ter sobre os membros da equipe e seus resultados, como comportamentos de liderança de treinadores, financiamento, patrocínio.

Já o interesse de investigações recentes quanto ao efeito de certas variáveis sobre aspectos cognitivos e afetivos dos atletas que compõem a equipe, além do desempenho, propriamente dito, tem sinalizado para a grande relevância que estas variáveis assumem diante dos processos grupais, pois representam respostas emocionais positivas ou negativas decorrentes de situações específicas, que corroboram o processo adaptativo do atleta ao ambiente e à dinâmica grupal da equipe da qual faz parte (BUCKWORTH; DISHMAN, 2002). Em atletas jovens, experiências esportivas que promovam satisfação, por exemplo, podem contribuir, substancialmente, para o desejo do atleta em continuar a praticar o esporte, sendo esta experiência afetiva considerada a medida definitiva da eficácia organizacional de um programa atlético (CHELLADURAI, RIEMER, 1997).

Estudos recentes têm tido como base o modelo teórico de trabalho em equipe e efetividade da equipe, sendo que, em um deles, verificou-se a relação entre a percepção do trabalho em equipe com medidas de coesão da equipe, eficácia coletiva, satisfação com a equipe e desempenho individual, prazer em seu esporte e compromisso com sua equipe, que se mostraram significativas ($p < 0,001$) (MCEWAN, 2020). Grandes tamanhos de efeito foram encontrados para as correlações entre as percepções dos atletas sobre o trabalho em equipe e sua satisfação com o desempenho da equipe, coesão para a tarefa e eficácia coletiva. Já para a coesão grupal, foram identificados tamanhos de efeito médios e para o desempenho individual, compromisso com a equipe e prazer no esporte ficaram evidentes tamanhos de efeito pequenos a médios. As relações entre cada aspecto do trabalho em equipe e a satisfação com o desempenho da equipe foram mediadas pela

coesão para a tarefa, coesão social e eficácia coletiva. As relações entre quatro dos cinco aspectos do trabalho em equipe e a satisfação com o desempenho individual foram mediadas pelo prazer e comprometimento com o esporte. Os resultados deste estudo sugerem que o trabalho em equipe é uma variável importante para considerar dentro do contexto do esporte (MCEWAN, 2020).

Além disso, em estudo que se buscou investigar o papel da segurança psicológica na explicação do impacto da identidade de liderança no desempenho da equipe e bem-estar de atletas de handebol (FRANSEN et al., 2020), observou-se que o senso de segurança psicológica atuou como um mediador entre a identidade de liderança e duas possibilidades: a de que a segurança psicológica inspirou um bom trabalho em equipe, o que promoveu a resiliência da equipe e, por sua vez, aumentou a satisfação dos atletas com o desempenho de sua equipe; e a de que a segurança psicológica protegeu os atletas, individualmente, contra esgotamento, melhorando, assim, sua saúde. Ao nutrir um senso comum de 'nós' dentro da equipe, os líderes são capazes de promover um ambiente psicologicamente seguro, que por sua vez abre o caminho para um funcionamento de equipe ideal e uma equipe mais saudável (FRANSEN et al., 2020).

Observa-se que as abordagens multiníveis proporcionam compreensão muito mais abrangente da efetividade da equipe, podendo-se obter informações substanciais a respeito das experiências dos atletas dentro do seu esporte, a partir de vários pontos de vista, como o emocional, e não mais apenas comportamental (por exemplo, o desempenho). Os achados por meio destas investigações podem levar à proposição de experiências junto a atletas e equipes esportivas, tais como educar seus membros sobre como podem trabalhar mais eficazmente juntos (ou seja, influência entre membros), ajudando os treinadores a melhorar a qualidade de sua liderança ou interações com os seus atletas (ou seja, influências quanto ao aspecto equipe), e colaborando com decisores políticos governamentais ou organizacionais (ou seja, influências externas) (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014).

2.1.2 Processo motivacional no esporte

Diferentes abordagens reconhecem que nem só fatores sociais, tampouco fatores pessoais sozinhos, são adequados para entender variações nas orientações motivacionais e comportamentos de participação em contextos de atividade física,

sendo, ambos, instrumentos necessários para compreender as orientações motivacionais e comportamentos de participação (WEISS; AMOROSE, 2008). Dentre as teorias existentes, há as que compartilham do entendimento de que fatores sociais e contextuais (feedback dos pais, estilo de treinamento do treinador, clima de aprendizagem) e diferenças individuais (percepção de competência, autonomia, valores subjetivos) são destacados nos seus respectivos modelos para compreensão da motivação (WEISS; AMOROSE, 2008).

Dentre estas teorias, a Teoria da Autodeterminação (TAD) (DECI; RYAN, 1985; RYAN; DECI, 2000; RYAN; DECI, 2007; RYAN; DECI, 2017) é largamente utilizada para explicar a motivação no esporte e atividade física, sendo composta por seis miniteorias: Teoria da Avaliação Cognitiva, Teoria da Integração Organísmica, Teoria da Orientação de Causalidade, Teoria das Necessidades Básicas, Teoria do conteúdo do objetivo e Teoria da motivação de relacionamentos (RYAN; DECI, 2000). Para estes autores, os indivíduos possuem uma tendência inata ao desenvolvimento psicológico, integração consigo mesmo e comportamento de autorregulação, além de uma inclinação natural para se envolver com desafios, expandir e aprender novas habilidades, aplicando livremente seus talentos e capacidades (WEISS; AMOROSE, 2008). Além dos aspectos pessoais, fatores do contexto social podem impactar este processo motivacional, tanto para facilitá-lo, como para impedi-lo, sendo que o desenvolvimento, funcionamento psicológico e motivação serão resultados desta interrelação de aspectos pessoais e do contexto social (REINBOTH; DUDA, 2006).

Na miniteoria da Avaliação Cognitiva, Deci e Ryan (1985) buscam explicar a influência do contexto social na motivação intrínseca dos indivíduos, que diz respeito ao comportamento que é baseado na satisfação ou prazer associado à atividade por si própria, por meio do qual não se espera receber nenhum resultado ou retorno em separado, como ocorre na motivação extrínseca. Na miniteoria da Integração Organísmica são apresentadas outras formas de comportamento motivado, fazendo-se a distinção e elaboração de tipos de motivação extrínseca (WEISS; AMOROSE, 2008). Segundo Ryan e Deci (2000), todo comportamento motivado, seja extrínseca ou intrinsecamente, varia enquanto locus de causalidade e o grau em que o comportamento é regulado autonomamente. Situada entre a desmotivação e a motivação intrínseca do continuum da autodeterminação está a motivação extrínseca, com suas quatro diferentes formas de regulação: externa, em que há o

controle por meio de recompensas ou punições; introjetada, em que ainda há o controle do comportamento por algo externo ao indivíduo; identificada, em que o indivíduo já consegue reconhecer benefícios na atividade com base nos seus próprios valores; e integrada, em que o indivíduo consegue assimilar as regulações para o comportamento com valores, objetivos e necessidades (WEISS; AMOROSE, 2008).

Na miniteoria de Causalidade da Orientação, os autores afirmam que desenvolvimento, comportamento motivado e funcionamento psicológico são resultados da relação entre o contexto social e fatores intrapessoais, bem como na miniteoria da Avaliação Cognitiva, porém com maior enfoque nas características pessoais do indivíduo. Na miniteoria das Necessidades Básicas é trazido à luz o papel das necessidades relacionadas ao funcionamento psicológico e bem-estar, sendo elas competência, autonomia e relacionamento (RYAN, DECI, 2000). Segundo estes autores, todos os indivíduos necessitam de um senso de competência, autonomia e relacionamento para seu ótimo funcionamento, no sentido de que os indivíduos buscariam realizar atividades por meio das quais pudessem acessar ou obter este senso, nestas três necessidades distintas (WEISS; AMOROSE, 2008). Por fim, nas miniteorias do Conteúdo do Objetivo e da Motivação de Relacionamentos, há maior enfoque em aspirações, objetivos de vida e suas diversas consequências, bem como no self em relacionamentos próximos (RYAN; DECI, 2017).

Por meio da Teoria dos Objetivos de Realização (TOR) é possível compreender como ocorrem os processos motivacionais na realização de diferentes atividades, considerando, principalmente as habilidades necessárias para sua realização (NICHOLLS, 1984). A habilidade pode ser concebida julgando-a como alta ou baixa, com referência ao desempenho passado do próprio indivíduo e pode ser julgada como capacidade relativa aos outros, sendo que o ganho em maestria sozinho não indica alta habilidade.

Assim, Nicholls (1984) aponta que o indivíduo se envolve pela tarefa quando, por meio dela, aumenta maestria pessoal de certa habilidade ou se enriquece com senso de competência, com o desenvolvimento autorreferenciado ou a aprendizagem da tarefa, o que acaba sendo suficiente para gerar sentimentos de realização pessoal. Por outro lado, pessoas envolvidas para o ego apresentam dependência do seu senso de competência de acordo com a demonstração de

desempenho superior em relação aos outros ou desempenho igual, mas com menor esforço exibido. Desta forma, um indivíduo em um estado de envolvimento para a tarefa acredita que é possível desenvolver-se, focando, principalmente, no seu desenvolvimento, independente dos outros. Já uma pessoa envolvida para o ego, tende a preocupar-se com a percepção da própria habilidade comparada com os outros e demonstrações externas desta habilidade.

De acordo com esta teoria, há momentos em que o indivíduo pode estar interessado em dominar a execução de uma tarefa, aperfeiçoar-se nela e esforçar-se para realizá-la, refletindo, assim, uma orientação para a meta da tarefa, estando o foco direcionado para a obtenção de um padrão pessoal de desempenho (ROBERTS et al., 2007). Contrariamente, quando o foco de um indivíduo volta-se para ganhar ou demonstrar capacidade superior, preocupar-se em desempenhar melhor do que os outros ou atuar igual aos outros, mas com menos esforço, este reflete a orientação ao ego, sendo que a capacidade percebida é usualmente referenciada normativamente (OMMUNDSEN et al., 2005).

2.1.2.1 Clima motivacional criado pelo treinador sob a perspectiva da Teoria dos Objetivos de Realização (TOR)

Há cada vez mais evidências de que pares, pais e treinadores desempenham papéis importantes no contexto esportivo, no que diz respeito à influência na motivação de atletas (VAZOU et al., 2005; ULLRICH-FRENCH; SMITH, 2006). Estes outros significativos seriam responsáveis por encorajar o desenvolvimento de uma orientação à realização particular de jovens atletas e, a qualquer momento, induzir a um estado de envolvimento a determinado objetivo, determinada meta, criando o clima motivacional (APPLETON et al., 2016).

A percepção do clima motivacional seria, portanto, uma variável situacional, que modera a orientação do indivíduo para determinado objetivo (BORTOLI et al., 2009). Uma suposição central da Teoria dos Objetivos de Realização (TOR) é que o clima motivacional pode moldar a interpretação de um indivíduo e suas respostas para atividades relacionadas à realização da prática esportiva, contribuindo para o uso de critérios de envolvimento com a tarefa e/ou ego para julgar sua competência (DUDA; HALL, 2001; APPLETON et al., 2016). Assim como na TOR, a percepção do

clima motivacional pode refletir a orientação voltada à tarefa ou ao ego, envolvendo normas de sucesso e fracasso (BORTOLI et al., 2009).

No âmbito da educação, Ames (1992) propôs a nomenclatura "maestria" e "desempenho" para classificar o envolvimento motivacional de estudantes voltado à tarefa e voltado ao ego, respectivamente. Um clima de maestria enfatiza o aprendizado, o domínio das habilidades, o esforço e as relações sociais, e os participantes são avaliados no domínio das tarefas e desenvolvimento de capacidades, em vez de somente sua habilidade (AMES, 1992). Os erros são vistos como inerentemente associados ao processo de aprendizagem e os indivíduos são encorajados a persistir na superação dificuldades, por meio do esforço, o que promove o desenvolvimento pessoal (AMES, 1992). Por outro lado, um clima motivacional voltado ao desempenho ou ao ego enfatiza a comparação social, a avaliação baseada em normas e na competição em vez da cooperação, sendo que os resultados de desempenho são mais valorizados do que o esforço e a melhoria de habilidades e os erros são reprovados, bem como os participantes são criticados ou punidos quando os cometem (AMES, 1992).

Pesquisas com treinadores sugerem que comportamentos de suporte e apoio emocional, como reforço positivo, encorajamento perante aos erros, instruções corretivas positivas e instrução técnica são consistentes para que se crie um clima motivacional voltado à tarefa, o que tem se mostrado como um preditor positivo importante para a dinâmica grupal e prática desempenhada e para aspectos como coesão grupal e eficácia coletiva (MAGYAR et al., 2004; HEUZÉ et al., 2006).

O prazer vivenciado por atletas durante a prática realizada mostrou-se positivamente relacionado à dimensão do clima motivacional voltado à maestria, indicando que a manutenção do atleta na prática esportiva tem relação positiva com a maneira como este percebe o clima motivacional criado por seu treinador (BALAGUER et al., 2002). Jovens nadadores, de ambos os sexos, que percebiam que o treinador promovia um clima motivacional voltado à tarefa (maestria/desempenho) demonstraram maior autoestima e maior motivação intrínseca (O'ROURKE et al., 2014). Nota-se que as ações promovidas no ambiente de treinamento e de competição pelos treinadores, tais como a maneira como projetam sessões de prática, reúnem os atletas, reconhecem e reforçam positivamente a prática bem desempenhada, avaliam o desempenho, compartilham sua autoridade e moldam o cenário esportivo, estão diretamente relacionadas com a

criação de um clima motivacional que pode ter um impacto importante na motivação de um atleta (O'ROURKE et al., 2014).

Em estudo realizado com escolares atletas do sexo masculino, observou-se que aqueles que apresentaram alta orientação de realização à tarefa, demonstraram maior competência para o esporte, autoestima e maior prazer com a prática, o que influenciou no seu desejo de manter a prática (BORTOLI et al., 2009). O clima motivacional criado por pais, pares e treinadores tem, portanto, um papel chave para que haja maior prazer com a prática esportiva, mantendo a intenção de continuar na mesma (ATKINS et al., 2014).

A percepção de comportamentos justos e de apoio/suporte por parte dos atletas em relação a comportamentos de seus treinadores prediz positivamente a identificação dos atletas para com a equipe, bem como a coesão da equipe, denotando a importância das ações do treinador na relação com os atletas e o ambiente promovido por este em treinamentos e competições (BACKER et al., 2011).

A maneira como se comunicam e como se comportam junto a seus atletas, faz com que os treinadores criem ambientes de envolvimento com a tarefa, sendo capazes de promover benefícios diretos quanto ao comportamento e aspectos psicológicos de seus atletas (SULLIVAN; GEE, 2007). O feedback e o clima motivacional promovido pelo treinador com jovens atletas, bem como as discrepâncias entre *feedback* do treinador, preferido e percebido pelos atletas, tem relações distintas com o clima motivacional voltado ao ego e à tarefa (maestria/desempenho) (STEIN et al., 2012).

Considerando a importância do clima motivacional criado pelo treinador para a dinâmica grupal de equipes esportivas, de esportes coletivos ou individuais, tendo por base o modelo desenvolvido por Ames e os seus colegas (AMES; ARCHER, 1988; AMES, 1992), o *Perceived Motivational Climate for Sport Questionnaire* (PMCSQ) (SEIFRIZ et al., 1992) foi desenvolvido para avaliar a percepção dos atletas quanto ao clima motivacional de orientação aos objetivos, criado pelo seu treinador. Anos mais tarde, Newton et al. (2000) criaram o *Perceived Motivational Climate for Sport Questionnaire-2* (PMCSQ-2), que é um instrumento que avalia o clima motivacional criado pelo treinador em ambiente de treinamento e competição. O PMCSQ-2 é um instrumento bidimensional, composto por 33 itens, sendo que a pontuação é feita por meio de uma escala tipo Likert de cinco pontos (1 – Discordo

totalmente; 5 – Concordo totalmente). As dimensões são Clima Motivacional voltado à Tarefa, com 17 itens, alocados em três subescalas (“Aprendizado Cooperativo”, “Esforço/Melhora” e “Função Importante”) e Clima Motivacional voltado ao Ego, com 16 itens distribuídos em três subescalas (“Punição por erros”; “Reconhecimento desigual” e “Rivalidade entre Membros da Equipe”). Os índices de ajuste do modelo hierárquico, composto por duas dimensões de segunda ordem e seis de primeira ordem, foram: X^2 1328(488), X^2/gf 2,72, RMSEA 0,07, NNFI (TLI) 0,79, CFI 0,81.

2.1.3 Satisfação no esporte

Entendida como um estado afetivo positivo, a satisfação do atleta é originada de uma avaliação complexa que este faz das estruturas, dos processos e dos resultados associados com a sua experiência esportiva (RIEMER; CHELLADURAI, 1998), representando um estado emocional desejável e que pode predizer a motivação e o comprometimento de atletas e praticantes de exercícios físicos. O atleta avalia o quanto está recebendo no que diz respeito aos domínios psicológico, físico e do ambiente externo a ele, de acordo com o que havia previamente desejado receber (ALTAHAYNEH, 2003).

Investigações na área da psicologia do esporte têm colocado a satisfação do atleta tanto como variável preditora, quanto como variável de resultado na sua relação com diferentes aspectos do contexto esportivo, como coesão grupal (CARRON et al., 1988), preferência por determinados estilos de liderança do treinador (CHELLADURAI; RIEMER, 1998) e manutenção no esporte (ONAG; TEPECI, 2014), o que se mostra de grande relevância.

Três critérios específicos são classificados como fatores importantes para o estudo da satisfação no esporte: (a) resultado versus processo, quando fatores que levam à satisfação estão relacionados aos resultados obtidos pela prática esportiva, mas, também, quando determinados processos vivenciados pelos atletas por meio da prática esportiva levam à satisfação; (b) equipe versus indivíduo, quando a satisfação com a prática esportiva é obtida tanto por meio dos resultados obtidos em conjunto pela equipe ou individualmente, por cada atleta (o que ocorre, muitas vezes, por meio do esforço e desempenho dos colegas de equipe); e (c) tarefa versus social, quando os resultados e processos são orientados tanto para a tarefa realizada por meio da prática esportiva, quanto para os aspectos sociais.

Considerando que tais fatores estão relacionados à coesão grupal (CARRON et al., 2002; SULLIVAN; GEE, 2007), é importante reconhecer que certos resultados e processos são mais relacionados com a tarefa e outros possuem natureza mais social (CHELLADURAI; RIEMER, 1997).

Observa-se que nas experiências esportivas, a satisfação mostra-se como um reflexo dos resultados alcançados pelo atleta ao vivenciar situações relacionadas à prática (BORREGO et al., 2010). Em certas ocasiões, os processos relacionados à satisfação podem estar orientados à tarefa a ser realizada ou a aspectos sociais, podendo ocorrer de maneira individualizada pelo atleta ou de maneira coletiva, junto à equipe (SULLIVAN; GEE, 2007).

Lidar com barreiras sociais que, muitas vezes, são impostas ao longo da prática esportiva, denota a interação complexa entre os diferentes tipos de autoeficácia e eficácia coletiva na previsão do desempenho esportivo da equipe e sua satisfação com a prática (BLECHARZ et al., 2014). De maneira coletiva, os membros da equipe acabam tendo um papel importante para o desempenho individual de cada atleta, sendo, também, referência de suporte social, o que, juntamente com o aspecto de liderança entre pares (atletas), apresenta-se positivamente relacionada com a satisfação dos atletas e integração da equipe (EYS et al., 2003, EYS et al. 2007).

Neste processo, além dos pares (companheiros de equipe) com quem os atletas se relacionam, os treinadores acabam tendo papel fundamental para as realizações da equipe, seja de maneira individual ou coletiva. Esta interação complexa entre treinador e atleta tem sido explicada pelo Modelo Multidimensional de Liderança (CHELLADURAI; CARRON, 1981; CHELLADURAI; RIEMER, 1998), segundo o qual os resultados dos atletas, como a satisfação, são determinados pelo nível de congruência entre os comportamentos do treinador demandados de acordo com a tarefa, comportamentos do treinador preferidos pelos atletas e os comportamentos atuais do treinador percebidos pelos atletas.

Evidências apontam para a relação significativa entre comportamentos de liderança por parte dos treinadores, no que diz respeito ao treinamento e à instrução, ao feedback positivo e apoio social com a satisfação dos atletas (CHELLADURAI, 2013). Quanto maior a percepção de apoio social, comportamentos democráticos e recompensadores por parte do treinador, maior a satisfação do atleta (CHELLADURAI; RIEMER, 1998). Neste sentido, os comportamentos de treino e

instrução, o tratamento pessoal por parte do treinador e a percepção em relação ao desempenho da equipe e individual de cada atleta mostram-se relacionados à satisfação e, também, a níveis de *Burnout*, que são reduzidos ou nulos em atletas satisfeitos com a prática esportiva (ALTAHAYNEH, 2003).

A satisfação enquanto resultado de determinados processos de equipe pode também ser analisada como consequência da comunicação interna da equipe (SULLIVAN; GEE, 2007). A efetividade da equipe está associada a um conjunto de resultados, incluindo estratégias (tarefa) e integração na equipe (aspecto social), que resultam na satisfação do atleta. Neste sentido, ações focadas na melhoria da comunicação da equipe podem resultar em maior satisfação dos atletas e melhora no desempenho da equipe (SULLIVAN; GEE, 2007). Em um estudo com atletas turcos, observou-se o efeito da coesão grupal, comunicação interna e normas da equipe sobre a satisfação dos atletas com o esporte e a intenção de continuar a prática esportiva e com a equipe (ONAG.; TEPECI, 2014).

O aumento no número de pesquisas investigando o papel da satisfação dentro do contexto esportivo sinaliza para a relação entre este aspecto e o desempenho, uma vez que a iniciação no esporte se dá de maneira voluntária e a permanência nele pode ser influenciada por este estado afetivo, sendo um pré-requisito para o atleta apresentar o melhor de seu desempenho (RIEMER; CHELLADURAI, 1998; LOPES et al., 2007). Pesquisas que examinaram a satisfação no esporte a relacionaram a comportamentos de liderança do treinador (ALTAHAYNEH, 2003; ASLI, 2003), utilizando-se por base o Modelo Multidimensional de Liderança (MML) (RIEMER; CHELLADURAI, 1998), o qual sugere que a satisfação do atleta sofre influência de comportamentos de liderança do treinador, seja por atender à preferência dos atletas quanto a determinado estilo de liderança ou por haver discrepância quanto a esta expectativa.

Assim, para melhor mensurar esta importante variável de pesquisa, desenvolveu-se e validou-se o questionário *Athlete Satisfaction Questionnaire* – ASQ (RIEMER; CHELLADURAI, 1998), para avaliar a satisfação dos atletas, voltada para a percepção dos atletas quanto ao estilo de liderança do treinador, que tem sido largamente utilizado na literatura. O Questionário de Satisfação do Atleta (QSA-L), traduzido e validado para atletas brasileiros (LOPES et al., 2007), é a versão adaptada e validada do *Athlete Satisfaction Questionnaire* (ASQ) (RIEMER; CHELLADURAI, 1998). A versão adaptada é composta por 14 itens, divididos em

quatro dimensões: treino-instrução (3 itens); tratamento pessoal (5 itens); desempenho da equipe (3 itens); e desempenho individual (3 itens) (LOPES et al., 2007). As dimensões treino-instrução e tratamento pessoal dizem respeito à satisfação dos atletas quanto ao comportamento do treinador e as dimensões desempenho da equipe e desempenho individual avaliam a satisfação dos atletas com os resultados do processo de liderança. Uma escala tipo Likert de sete pontos é utilizada para que as questões sejam respondidas, sendo que 1 se refere a “nem um pouco satisfeito” e 7 a “extremamente satisfeito” (LOPES et al., 2007). A versão validada para o contexto brasileiro apresentou índices de ajuste semelhantes aos do modelo original, considerados adequados: GFI=0,91 RMSEA=0,032 NFI=0,96 TLI=0,97 AGFI=0,86 e consistência interna (Alpha de Cronbach) acima de 0,70 para todas as dimensões.

2.1.4 Psicometria

A psicometria é definida, principalmente, como processos teóricos e técnicos por meio dos quais é possível criar medidas dos processos mentais, na área da Psicologia e da Educação, utilizando-se do método quantitativo, que se acredita ter maior vantagem para descrever a observação de fenômenos naturais (PASQUALI, 2009).

O processo de validação de instrumentos mostra-se de maneira cumulativa, utilizando-se de um conjunto de evidências científicas que asseguram as interpretações dos escores do teste e a relevância e utilidade conforme o proposto (PRIMI et al., 2009). Considera-se, então, a validade sendo representada por uma série de processos realizados ao se buscar apresentar suas evidências (APA, AERA, NCME 2014).

A tradução e adaptação transcultural de um instrumento para um novo idioma e contexto mostra-se fundamental para posterior apresentação das evidências de validade deste instrumento (BEATON et al., 2000; CASSEP-BORGES et al., 2010). Adaptar um instrumento que mensura algum tipo de construto psicológico exige rigor quanto à manutenção do seu conteúdo, das suas características psicométricas e da sua validade para a população a quem se destina (CASSEP-BORGES et al., 2010).

O processo de adaptação cultural representa algo mais complexo do que apenas a tradução e adequação linguística para o idioma em questão e alguns

passos são sugeridos na literatura, a fim de instruírem o pesquisador no processo de adaptação e validação de instrumentos (PASQUALI, 2009; CASSEP-BORGES et al., 2010).

Para iniciar o processo de adaptação do instrumento e verificação de suas evidências de validade, é importante obter o consentimento e a autorização dos autores que elaboraram e validaram o instrumento a ser adaptado e validado. A realização da tradução do instrumento do idioma original para o de interesse é o primeiro passo do processo de adaptação. Ao se adaptar um instrumento, deverão ser considerados os aspectos culturais, idiomáticos, linguísticos e contextuais concernentes à sua tradução (HAMBLETON, 2005).

Dentre as técnicas de tradução utilizadas, a mais recorrente é a tradução reversa (*back translation*) (JORGE, 1998), em que uma ou mais traduções são feitas de forma independente pelos tradutores. Após, a versão final da tradução é retrotraduzida para a língua de origem do instrumento, por profissionais bilíngues que não realizaram a tradução para a língua de interesse e que não tem conhecimento do instrumento, sendo enviada aos autores do instrumento original para comparação. Esta é a técnica mais recomendada, pois dificulta que o viés de um tradutor passe pela versão preliminar (CASSEP-BORGES et al., 2010).

Mediante a obtenção da versão traduzida, pode-se iniciar o processo para a verificação das evidências de validade do instrumento, conforme os princípios dos *Standards for Educational and Psychological Testing* (SEPT), propostos por três organizações norte-americanas, nos quais se observa a compilação de sólidas recomendações e definições que dizem respeito aos aspectos psicométricos de testes, que vem sendo apresentadas desde a década de 1950, sendo revisadas em 2014 (AERA, APA, NCME, 2014).

Os *Standards for Educacional and Psychological Testing* (AERA, APA, NCME, 1999; 2014) visam operacionalizar o processo de validade de maneira diferente do que é proposto pela “Santíssima Trindade da Validade” (validade de conteúdo, critério e construto) (MUNIZ, 2004), promovendo a mudança de paradigma quanto às diretrizes para verificação e determinação das propriedades psicométricas de instrumentos. Esta definição tripartite foi questionada e aprimorada especialmente pelas contribuições de Messick (1989) (PRIMI et al., 2009), que destacou o fato de as validades de conteúdo e de critério também apresentarem informações referentes ao construto, promovendo-se a reformulação do conceito de validade. A partir desta

revisão conceitual, a validade de construto passou a ser considerada um conceito mais abrangente, que inclui todas as outras formas de validade, sendo, portanto, inadequado sustentar a existência de procedimentos específicos para validade de construto (PRIMI et al., 2009).

As diretrizes propostas nos *Standards* apontam e especificam, além da confiabilidade/precisão e equidade, cinco fontes de informação para a verificação das evidências de validade, sendo elas: (a) evidências com base no conteúdo, (b) evidências com base no processo de resposta, (c) evidências com base na estrutura interna, (d) evidências com base na relação com variáveis externas e (e) evidências baseadas nas consequências da testagem (AERA, APA, NCME, 2014).

No Quadro 3 são apresentadas as definições de cada uma dessas fontes de evidência de validade.

QUADRO 3 – DEFINIÇÃO DAS CINCO FONTES DE EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DE INSTRUMENTOS

Fonte	Definição
Evidências baseadas no conteúdo	Levanta dados sobre a representatividade dos itens do teste investigando se eles consistem em amostras abrangentes do domínio que se pretende avaliar com o teste.
Evidências baseadas no processo de resposta	Levanta dados sobre os processos mentais envolvidos na realização das tarefas propostas pelo teste.
Evidências baseadas na estrutura interna	Levanta dados sobre a estrutura das correlações entre itens avaliando o mesmo construto e também sobre as correlações entre subtestes avaliando construtos similares.
Evidências baseadas nas relações com variáveis externas	Levanta dados sobre os padrões de correlação entre os escores do teste e outras variáveis medindo o mesmo construto ou construtos relacionados (convergência) e com variáveis medindo construtos diferentes (divergência). Também traz dados sobre a capacidade preditiva do teste de outros fatos de interesse direto (critérios externos) que possuem importância por si só e associam-se ao propósito direto do uso do teste (por exemplo, sucesso no trabalho).

Evidências baseadas nas consequências da testagem.	Examina as consequências sociais intencionais e não intencionais do uso do teste para verificar se sua utilização está surtindo os efeitos desejados de acordo com o propósito para o qual foi criado.
--	--

FONTE: Definições contemporâneas de validade de testes psicológicos (PRIMI et al., 2009).

Após a obtenção de uma versão traduzida para o idioma de interesse, é importante que seja realizada uma análise lógica ou empírica para que se verifique o conteúdo dos itens que compõem o instrumento, averiguando se representam o domínio ou construto a ser mensurado (PRIMI et al., 2009). Tal evidência de validade de conteúdo é obtida por meio de uma análise qualitativa de especialistas que possuem conhecimento a respeito do construto que embasa o teste (PASQUALI, 2009).

Estas evidências são obtidas avaliando-se o número de itens necessários para medir as variáveis, a representatividade e relevância da amostra de comportamentos/ações que representam o construto e que estão incluídos no instrumento. Para a realização desta avaliação, especialistas são solicitados a analisar: (a) clareza de linguagem dos itens, que diz respeito à construção do item e de termos utilizados, que permitem a compreensão no momento em que o respondente preenche o questionário; (b) pertinência prática, enquanto importância do item para compor o instrumento que se propõe a mensurar determinado construto; (c) relevância teórica, que reflete o quanto o item representa a teoria na qual está embasado o questionário; e d) dimensão teórica, que aponta a alocação do item que reflete a característica de determinada dimensão, quando o instrumento é multidimensional (CASSEP-BORGES et al., 2010).

Após a conclusão da avaliação do conteúdo dos itens, é possível verificar as evidências com base no processo de resposta junto ao público-alvo, visando compreender os processos mentais envolvidos na produção de respostas de acordo com o que é solicitado pelos itens do instrumento, bem como prever parâmetros do comportamento de resposta (compreensão do item, tempo para responder) (PRIMI et al., 2009). Esta etapa também contribui para o teste empírico do modelo teórico e interpretação sobre o que o teste mede, essencial para a terceira fonte de informações de validade de um instrumento, que diz respeito à análise da estrutura interna do instrumento.

As evidências baseadas na estrutura interna, geralmente, utilizam técnicas exploratórias, Análise Fatorial Confirmatória (AFC) e Modelagem de Equações Estruturais (BYRNE, 2001) para indicar o quanto a estrutura do teste é coerente com a estrutura proposta pela teoria (AERA, APA, NCME, 2014). A consistência interna, que, originalmente, diz respeito à precisão do instrumento, também pode indicar o grau em que determinado conjunto de itens são coerentes entre si para representar uma dimensão psicológica (NUNES; PRIMI, 2010; AERA, APA, NCME, 2014). Por meio da Análise Fatorial Confirmatória (AFC), é possível obter índices de adequação entre modelos: aquele que está sendo testado com um modelo teórico já apresentado anteriormente. Estes índices são apresentados por meio de medidas de ajuste absoluto, que refletem o grau em que o modelo de medida construído é capaz de prever com o menor erro possível a matriz de variância-covariância ou a matriz de correlação utilizada na modelagem. O teste de χ^2 (Qui-Quadrado, $p > 0,05$), o índice de adequação do ajuste (Goodness-of-Fit Index-GFI, $> 0,90$) e o Índice Quadrático Médio (RMSR, $< 0,80$) são índices que permitem esta mensuração. Índices como o *Normed Fit Index* (NFI, $> 0,90$), o *Non-Normed Fit Index* (NNFI, $> 0,90$), o *Incremental Fit Index* (IFI $> 0,90$) e o *Comparative Fit Index* (CFI, $> 0,90$) expressam o ajuste incremental dos modelos (ULLMAN, 2007).

A quarta fonte de informação chama-se evidência com base na relação com variáveis externas, que pode ser classificada em: (1) validade convergente, por meio da qual se pode analisar as relações entre o resultado do teste e outras medidas que objetivam avaliar o mesmo desfecho ou desfechos semelhantes; (2) validade discriminante, em que se avalia o teste de acordo com a sua capacidade de diferenciar diferentes grupos da população-alvo ou realizar sua comparação com medidas com desfechos diferentes; (3) validade de critério, sendo que, na concorrente, os testes são administrados paralelamente e seus resultados são comparados, e na preditiva, a condição futura do indivíduo e o resultado de avaliações posteriores são utilizadas para a avaliação do resultado do teste (PERNAMBUCO et al., 2017).

A quinta fonte de informação chama-se evidência com base nas consequências da testagem, por meio da qual busca-se verificar como o instrumento se comporta em uma situação aplicada e real junto ao público-alvo e se está surtindo os efeitos esperados, bem como se há benefícios por meio de seu emprego, considerando o propósito para o qual foi criado (AERA, APA, NCME, 2014).

A confiabilidade/precisão do teste pode ser verificada avaliando-se a estabilidade do teste em relação ao tempo, quando administrado em dois momentos distintos, geralmente entre 7 a 14 dias, por um mesmo pesquisador e ou por pesquisadores diferentes em ambos os momentos, calculando-se o coeficiente de correlação intraclass (ICC) ou índice de Kappa para verificar a concordância interavaliadores e intravaliador (PERNAMBUCO et al., 2017).

CAPÍTULO 3

ESTUDO 1 - ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL E EVIDÊNCIAS DE VALIDADE E CONFIABILIDADE DA *MULTIDIMENSIONAL ASSESSMENT OF TEAMWORK IN SPORT* (MATS) PARA ATLETAS BRASILEIROS

3.1 INTRODUÇÃO

A importância da compreensão de ações, processos e mudanças que ocorrem na dinâmica grupal de equipes esportivas (FORSYTH, 2014; EYS et al., 2019) tem aumentado a atenção destinada ao trabalho em equipe (CARRON et al., 2012; MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014; PIERCE et al., 2017), definido por McEwan e Beauchamp (2014) como um processo grupal. O trabalho em equipe é caracterizado pelo seu aspecto dinâmico e envolve esforço colaborativo por parte dos seus membros para realizar com efetividade os comportamentos independentes e interdependentes necessários para maximizar a probabilidade de uma equipe atingir seus objetivos.

O trabalho em equipe assume papel fundamental no modelo de efetividade da equipe proposto por McEwan e Beauchamp (2014), tendo a função de mediar variáveis de entrada (individuais, de equipe e externas) e variáveis de desfecho (cognitivas, afetivas e comportamentais). Neste modelo teórico, o trabalho em equipe compreende comportamentos identificados de seus membros, por meio dos quais o grupo pode alcançar os resultados esperados com base nas metas estipuladas, sendo destacados dois componentes principais: regulação do desempenho da equipe e gerenciamento da manutenção da equipe (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014).

A regulação do desempenho da equipe contempla quatro importantes aspectos: preparação; execução; avaliação e ajustes. A preparação envolve análise e planejamento de tarefas relevantes para o grupo, sendo composta pela “análise da missão”, que visa definir a proposta da equipe; pela “especificação das metas”, que identifica o nível de desempenho que os membros da equipe devem atingir para cumprir a missão da equipe; e pelo “planejamento”, que formula a estratégia e o processo de objetivos que colocam os membros da equipe em um caminho específico para a realização de sua missão (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014). A execução refere-se ao momento em que os membros da equipe executam o que foi planejado na fase anterior, por meio de comportamentos de “coordenação”, que gerenciam a sequência e o tempo para cada ação interdependente dos membros da equipe; de “cooperação”, em que os membros trabalham unidos durante a execução das tarefas coletivas na busca do objetivo comum da equipe; e de “comunicação”, que se refere à troca ou ao compartilhamento de informações, sendo a extensão do

quanto os membros da equipe compartilham informações relacionadas às tarefas uns com os outros (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014). A avaliação implica no desempenho e no contexto da equipe, que são monitorados para verificar se os membros estão no caminho correto para atingir os objetivos. O “monitoramento do desempenho” envolve o acompanhamento do progresso da equipe em direção à realização da meta estipulada e, conseqüentemente, identificação do que ainda é necessário fazer. Já o “monitoramento de sistemas” diz respeito ao rastreamento do ambiente externo e interno e das condições da equipe para realização das tarefas (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014). Os ajustes ocorrem no momento em que a equipe pode realizar a autocorreção de problemas diagnosticados na fase anterior, desenvolvendo e aplicando soluções. A “resolução de problemas” consiste na ação de identificar alternativas potenciais, propor nova solução que pode melhorar o funcionamento da equipe e implementá-la. A “inovação” refere-se à resposta às mudanças de demandas ou quando abordagens anteriores não obtiveram êxito (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014). O “treinamento interno e prestar suporte” representa comportamentos que fornecem feedback construtivo verbal entre os próprios membros da equipe sobre o desempenho das tarefas, fornecendo conselhos e instruções para execução mais eficaz e promoção de suporte uns aos outros, no que diz respeito ao desempenho, bem como à redistribuição de atribuições.

O componente gerenciamento da manutenção da equipe é composto pelo “suporte psicológico”, que se refere à assistência voluntária que os membros da equipe ofertam entre si, para reforçar a sensação de bem-estar de seus companheiros (suporte emocional, suporte quanto à estima, informacional, tangível), e pela “gestão integrativa de conflito”, que diz respeito à realização de exercícios de formação, como identificação e clareza dos papéis de cada membro, expectativas, códigos de conduta, abordagem dos conflitos logo que estes surgem, por meio do processo de mediação e reuniões de equipe estruturadas (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014).

Este modelo teórico visou ampliar a definição do trabalho em equipe no contexto esportivo, tendo em vista que se não era possível defini-lo, tampouco seria possível mensurá-lo e promover ações a fim de melhorá-lo (CARRON et al., 2012; MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014). Assim, uma vez definido este aspecto tão importante para a dinâmica grupal de equipes esportivas, passou a ser do interesse de estudiosos obter meios para poder mensurá-lo. Destaca-se que a existência de

uma medida com propriedades psicométricas que confirmam sua fidedignidade para avaliação do trabalho em equipe no esporte é fundamental para o avanço de potenciais pesquisas na área da psicologia do esporte (MCEWAN et al., 2018).

Nesta perspectiva, tendo por base o modelo teórico do trabalho em equipe, McEwan et al. (2018) criaram a *Multidimensional Assessment of Teamwork for Sports* (MATS), um instrumento de avaliação multidimensional, com 66 itens, que mensura a percepção dos atletas a respeito do trabalho em equipe, por meio de 14 dimensões, divididas em cinco aspectos, preparação, execução, avaliação, ajustes e gerenciamento da manutenção da equipe. A MATS apresenta-se com o potencial de ser útil para treinadores e consultores de psicologia do esporte. Especificamente, treinadores/consultores podem mensurar quais aspectos estão adequados e quais estão enfraquecidos necessitando de intervenção e melhorias, sem necessitar lançar mão de diferentes instrumentos para tal intento (MCEWAN et al., 2018).

Porém, no contexto esportivo brasileiro, não existem instrumentos que possibilitem a mensuração da percepção do trabalho em equipe no esporte, de maneira a explorar os diferentes aspectos que o compõem, fazendo com que esta temática tão importante para a dinâmica grupal ainda seja pouco explorada. Tal limitação impossibilita o avanço do conhecimento sobre esse e outros aspectos relacionados à dinâmica de grupo de equipes esportivas e, conseqüentemente, sua relação com o desempenho atlético. Neste sentido, o processo de adaptação e busca de evidências de validade de instrumentos já existentes na comunidade científica com boas propriedades psicométricas, que mensurem o aspecto que é foco da pesquisa em diferentes idiomas e grupos populacionais, tem sido defendido por pesquisadores da área (CASSEP-BORGES et al., 2010). Além de promover o preenchimento de importantes lacunas científicas, com a avaliação de construtos que auxiliem no desenvolvimento de diferentes estratégias de intervenção, permite que a validade ecológica de um instrumento seja cada vez mais ampliada, de modo que os dados da pesquisa sejam isentos de vieses, sem a influência de aspectos culturais representativos de outras populações (NASCIMENTO; FIGUEIREDO, 2002).

Assim, o presente estudo teve por objetivo traduzir, adaptar transculturalmente e validar a MATS para a língua portuguesa corrente no Brasil, buscando-se apresentar as evidências de validade com base no conteúdo, na estrutura interna e na relação com variáveis externas, bem como verificar a confiabilidade deste instrumento para atletas brasileiros.

3.1.1 Objetivos

3.1.1.1 Objetivo geral

Traduzir, adaptar e validar transculturalmente a *Multidimensional Assessment of Teamwork in Sport* (MATS) para o contexto esportivo brasileiro.

3.1.1.2 Objetivos específicos

Verificar as evidências de validade baseadas no conteúdo, na estrutura interna e na relação com outras variáveis da *Multidimensional Assessment of Teamwork in Sport* (MATS) para atletas brasileiros de modalidades esportivas coletivas.

Verificar a confiabilidade da MATS adaptado para o contexto esportivo brasileiro.

3.2 MATERIAL E MÉTODOS

3.2.1 Caracterização do estudo

O presente estudo envolveu estratégias advindas da Psicometria, que diz respeito à teoria e à técnica de mensuração de diferentes construtos psicológicos, por meio quantitativo, possibilitando maior precisão dos fenômenos, para além da simples observação (PASQUALI, 2009).

3.2.2 Participantes

Quatro profissionais bilíngues, mestres e/ou doutores, com experiência em modalidades esportivas coletivas e com conhecimento sobre o construto que embasa o instrumento (trabalho em equipe), foram responsáveis pela etapa de tradução e retrotradução do questionário a ser adaptado e validado. Outros dois profissionais, com as mesmas características, foram responsáveis pela síntese das versões traduzida e retraduzida. Os profissionais responsáveis por esta etapa foram todos da região Sul do Brasil e possuíam $19,83 \pm 12,92$ anos de experiência na área. Além destes, outros dez profissionais foram convidados a fazer parte do comitê de

especialistas, que avaliou a versão traduzida do instrumento a fim de determinar as evidências baseadas no conteúdo. Estes especialistas, mestres e doutores, tinham $14,9 \pm 5,34$ anos experiência com modalidades coletivas esportivas e domínio do construto que embasa o instrumento. É importante citar que os profissionais eram advindos dos estados: Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná, São Paulo, Minas Gerais, Paraíba e Pernambuco. Assim, diferentes regiões do país estiveram representadas por especialistas para verificação dos itens que compõem o instrumento (Figura 2).

FIGURA 2 – REGIÕES DE ORIGEM DOS ESPECIALISTAS QUE COMPUSERAM O COMITÊ DE ANÁLISE DOS ITENS DA MATS-B



FONTE: A autora (2021).

Para compor o comitê de especialistas, a literatura científica preconiza de cinco a dez pessoas (LYNN, 1986), bem como de seis a vinte (HAYNES et al., 1995), sendo adotada, no presente estudo, a participação de dez especialistas.

Para a seleção dos participantes desta etapa do processo, foram levadas em consideração a experiência e a qualificação dos seus membros, como: (1) ter experiência com esportes coletivos; (2) pesquisar e publicar sobre o construto (processos de equipe); e (3) ter conhecimento metodológico sobre a construção de

questionários e escalas (GRANT; DAVIS, 1997). A busca por estes especialistas se deu na Plataforma Lattes (CNPQ), utilizando-se os descritores “processos de equipe”, “dinâmica grupal”, “trabalho em equipe”, “esporte” e “psicometria”, com operador booleano “and”, bem como por meio da indicação de profissionais, considerando as características previamente referidas. Após o levantamento dos especialistas que atenderam aos critérios determinados, enviou-se carta convite (via e-mail) (Apêndice 1) para participação dos especialistas no processo de validação da MATS-B. Solicitou-se a devolução com a avaliação realizada no prazo de até 30 dias.

Na sequência, foi realizada a etapa para averiguar as evidências baseadas na estrutura interna do instrumento. Para tal, foram selecionados, de maneira não probabilística, por conveniência, 447 atletas de ambos os sexos (309 homens e 138 mulheres), com média de idade de $20,48 \pm 5,92$ anos, $8,89 \pm 5,50$ anos de prática no esporte e $2,72 \pm 3,61$ anos treinando e competindo com a mesma equipe, participantes dos Jogos da Juventude do Paraná (JOJUPS) 2019 (15 a 17 anos de idade) e dos Jogos Abertos do Paraná (JAPS) 2019 (a partir de 18 anos de idade), de modalidades esportivas coletivas, como Voleibol (129), Basquetebol (23), Handebol (92), Futebol de Campo (102) e Futsal (101). Foi realizado contato com a Secretaria de Esporte e Lazer do Estado do Paraná (Apêndice 2), responsável pela organização das competições, e solicitada a autorização para a realização da pesquisa, a qual foi concedida (Apêndice 3). O convite foi realizado aos responsáveis pelas equipes participantes, solicitando a participação dos atletas na presente pesquisa. Comrey e Lee (1992) classificam amostras de 50 como muito inferiores, de 100 como inferiores, de 200 como razoáveis, de 300 como boas, de 500 como muito boas e de 1.000 ou mais como excelentes, para a realização de análises fatoriais.

Devido a não ter sido possível verificar a invariância de cada aspecto da MATS-B, com a amostra principal deste estudo (447 atletas) devido à discrepância no número de atletas do sexo feminino e do sexo masculino e considerando a importância dessa análise para o processo de validação de instrumentos de medida quanto a variáveis sociodemográficas (sexo ou idade), a análise de invariância da MATS-B foi conduzida com um novo grupo amostral, de 394 atletas de voleibol, de ambos os sexos, participantes da Taça Paraná de Voleibol 2019 (Apêndice 4). Essa amostra foi composta por 209 mulheres e 185 homens, com média de idade de

16,35±1,76 anos, 4,95±2,59 anos de prática no esporte e 2,24±1,94 anos de prática com a equipe atual. No que diz respeito a cada faixa etária, participaram 149 atletas da categoria sub-16 (59 homens e 90 mulheres, 16,07±1,40 anos de idade), 139 atletas da categoria sub-18 (63 homens e 76 mulheres, 15,83±2,06 anos de idade) e 106 atletas da categoria sub-21 (63 homens e 43 mulheres, 17,41±1,30 anos de idade).

Para averiguação das evidências baseadas na relação com outras variáveis, foram selecionados, também de maneira não probabilística, por conveniência, 202 atletas de ambos os sexos (131 homens e 71 mulheres), com média de idade de 17,71±4,29 anos, 6,92±4,31 anos de prática no esporte e 2,41±2,97 anos treinando e competindo com a mesma equipe, participantes dos Jogos da Juventude do Paraná (JOJUPS) 2019 (15 a 17 anos de idade) e dos Jogos Abertos do Paraná (JAPS) 2019 (a partir de 18 anos de idade), de modalidades esportivas coletivas, como Voleibol (45), Basquetebol (9), Handebol (43), Futebol de Campo (60) e Futsal (42).

Para verificar a estabilidade temporal da MATS-B, contou-se com 46 atletas (30 homens e 16 mulheres), com média de idade de 22,26±5,11 anos, com 10,78±4,69 anos de tempo de prática e 4,00±4,74 anos treinando e competindo com a mesma equipe, também participantes dos Jogos da Juventude do Paraná (JOJUPS) 2019 (15 a 17 anos de idade) e dos Jogos Abertos do Paraná (JAPS) 2019.

3.2.3 Instrumentos

Multidimensional Assessment of Teamwork in Sport (MATS). A MATS (MCEWAN et al., 2018), objeto de tradução, adaptação transcultural e validação para atletas brasileiros de diferentes modalidades esportivas coletivas, é um questionário de avaliação multidimensional, com 66 itens, que avalia 14 dimensões do trabalho em equipe. Os atletas devem assinalar sua resposta, com base na seguinte orientação: “Nessas seções, gostaríamos que você descrevesse a equipe com a qual você compete atualmente. Para responder a cada pergunta, por favor, circule o número que melhor descreve seu nível de concordância com cada afirmação”. Cada item é pontuado por meio de uma escala do tipo Likert, de 7 pontos, que vai desde 1 (discordo completamente) a 7 (concordo completamente). O estudo de validação na

língua inglesa (MCEWAN et al., 2018) apontou para um modelo fidedigno, com índices de ajuste ao modelo para cada um dos cinco aspectos do trabalho em equipe (dimensões de segunda ordem): preparação χ^2 (df) = 903.05 (232), $p < .001$; RMSEA = .07; SRMRwithin = .05, SRMRbetween = .04; CFI = .94; and TLI = .92); execução χ^2 (df) = 538.10 (124), $p < .001$; RMSEA = .07; SRMRwithin = .04, SRMRbetween = .04; CFI = .94; and TLI = .93; avaliação χ^2 (df) = 413.74 (68), $p < .001$; RMSEA = .08; SRMRwithin = .05, SRMRbetween = .05; CFI = .94; and TLI = .91; ajustes χ^2 (df) = 802.22 (232), $p < .001$; RMSEA = .06; SRMRwithin = .04, SRMRbetween = .06; CFI = .94; and TLI = .93; e gerenciamento da manutenção da equipe χ^2 (df) = 190.23 (52), $p < .001$; RMSEA = .07; SRMRwithin = .03, SRMRbetween = .03; CFI = .99; and TLI = .98) (MCEWAN et al., 2018). No caso do aspecto ajustes, o instrumento original apresenta melhores índices de ajuste para um modelo de três dimensões de primeira ordem, agrupando as dimensões “treinamento interno” (4 itens) e “prestar suporte” (5 itens), formando uma dimensão de primeira ordem de nove itens. No entanto, os autores descrevem a MATS como sendo um instrumento multidimensional, composto de cinco dimensões de segunda ordem, nas quais estão distribuídas 14 dimensões de primeira ordem (com o aspecto ajustes sendo composto por quatro dimensões de primeira ordem e não três), compostas por 66 itens, por meio dos quais é possível mensurar a percepção do trabalho em equipe (MCEWAN et al., 2018).

A dimensão “preparação” é composta por três dimensões de primeira ordem “análise da missão” (A - 5 itens, p. ex., “Nossa equipe tem especificado uma missão com a qual todos os membros concordam”), “especificação das metas” (B - 6 itens, p. ex., “Nós estabelecemos metas com as quais todos os companheiros de equipe concordam”) e “planejamento” (C - 6 itens, p. ex., “Nossa equipe desenvolve planos de ação que são claramente entendidos por todos os membros”). A dimensão “execução” é composta por outras três dimensões de primeira ordem: “coordenação” (D - 4 itens, p. ex., “As ações de todos os membros da equipe são adequadamente sequenciadas entre si”), “cooperação” (E - 4 itens, p. ex., “Os membros da equipe trabalham juntos, de maneira unida, e não apenas como um grupo de indivíduos”) e “comunicação” (F - 5 itens, p. ex., “Os membros da nossa equipe se comunicam de maneira clara”). A dimensão “avaliação” é composta por duas dimensões de primeira ordem: “monitoramento do desempenho” (G - 6 itens, p. ex., “Nossa equipe observa o que ainda precisamos fazer para atingir nossas metas”) e “monitoramento de

sistemas" (H - 4 itens, p. ex., "Nós monitoramos fatores externos que podem impactar nossa equipe"). A dimensão "ajustes" é composta por quatro dimensões de primeira ordem "resolução de problemas" (I - 4 itens, p. ex., "Consideramos uma variedade de possíveis soluções para problemas no desempenho da equipe"), "inovação" (J - 4 itens, p. ex., "Se não formos bem sucedidos como equipe, ajustamos nossos planos no momento apropriado"), "treinamento interno" (K - 4 itens, p. ex., "Os membros desta equipe reservam um tempo para aconselhar uns aos outros sobre seu desempenho pessoal") e "prestar suporte" (L - 5 itens, p. ex., "Os companheiros de equipe demonstram uns aos outros como podem melhorar seu desempenho pessoal"). Finalmente, a dimensão "gerenciamento da manutenção da equipe" é composta por duas dimensões de primeira ordem "gestão integrativa de conflitos" (M - 4 itens, p. ex., "Conflitos entre membros da equipe são resolvidos de maneira respeitosa") e "suporte psicológico" (N - 5 itens, p. ex., "Os membros dessa equipe fornecem apoio aos seus companheiros que estão passando por dificuldades pessoais").

O nível do trabalho em equipe percebido pelos participantes pode ser estimado pela média das pontuações nas cinco dimensões de segunda ordem, também chamadas de aspectos dos comportamentos de trabalho em equipe: preparação, execução, avaliação, ajustes e gerenciamento da manutenção da equipe. Além disso, é possível obter a pontuação de cada dimensão de segunda ordem com base na pontuação média das dimensões de primeira ordem que a compõem. Por exemplo, a pontuação para a dimensão "execução" é obtida pelo cálculo das pontuações médias dos participantes nas dimensões de segunda ordem: coordenação, cooperação e comunicação. Isto se faz importante tendo em vista que a MATS é um instrumento multidimensional, que foi concebido e validado, originalmente, para ser utilizado em sua totalidade (aplicando-se os 66 itens de todas os aspectos do trabalho em equipe) ou de maneira separada, com itens e dimensões de cada aspecto, isoladamente.

Questionário de Eficácia Coletiva para o Esporte (CEQS). Para a verificação das evidências de validade baseadas na relação com outras variáveis, foi utilizado o Questionário de Eficácia Coletiva para o Esporte – Versão Brasileira (CEQS-B) (PAES et al., 2021) adaptado e validado da versão original na língua inglesa (SHORT et al., 2005). O CEQS-B é um instrumento multidimensional, que visa avaliar a eficácia coletiva de equipes esportivas, por meio de 20 itens, divididos em cinco

fatores, sendo eles habilidade, esforço, preparação, persistência e união. A pontuação é feita usando uma escala Likert de 10 pontos (0-9), sendo que cada fator pode apresentar uma pontuação pela média aritmética da soma das respostas dos itens que o compõem, além de poder se obter uma pontuação geral total do questionário (por meio da média aritmética das cinco dimensões). No processo de validação para a amostra brasileira, os índices de ajuste a um modelo multidimensional, com cinco dimensões foram: X^2 422,08; gl 155; X^2 /gl 2,72; p-valor 0,000; RMSEA 0,06 CFI 0,92; TLI 0,90. Os valores de Alpha de Cronbach variaram de Preparação α 0,69 a Habilidade α 0,85. Já para a presente amostra, os valores foram X^2 453,27; gl 160; X^2 /gl 2,83; p-valor 0,000; RMSEA 0,09 CFI 0,93; TLI 0,92. Os valores de Alpha de Cronbach variaram de União α 0,60 a Habilidade α 0,85.

A escolha por este instrumento na verificação das evidências de validade baseadas na relação com outras variáveis se deu pela característica do construto eficácia coletiva, que contempla aspectos semelhantes com o trabalho em equipe, como preparação, união. Além disso, a eficácia coletiva é considerada, no modelo de efetividade da equipe, um estado emergente dos comportamentos de trabalho em equipe (MCEWAN, BEAUCHAMP, 2014), sendo a relação entre estes construtos tendo sido investigada em outros estudos (MCEWAN, 2020).

3.2.4 Procedimentos

A presente pesquisa foi realizada mediante parecer favorável do Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos, do Setor de Ciências da Saúde/UFPR, nº 3352625, de 28/05/2019 (Anexo 1). O processo de validação da MATS seguiu as premissas dos “*Standards for Educational and Psychological Test*” (AERA, APA, NCME, 2014), Cassep-Borges et al. (2010) e Beaton et al. (2000), buscando-se apresentar as evidências de validade baseadas no conteúdo, na estrutura interna e na relação com variáveis externas (AERA, APA, NCME, 2014). Além disso, foi verificada a confiabilidade (precisão) do instrumento adaptado para o idioma português e contexto brasileiro, por meio da análise teste-reteste.

Inicialmente, foi solicitada a autorização (Apêndice 5) dos autores para tradução, adaptação transcultural e validação da MATS para a língua portuguesa e atletas no Brasil. Após autorização obtida, o processo de tradução do questionário, da versão em inglês (língua original) para o português, foi realizado por dois

tradutores independentes, bilíngues, sem conhecimento prévio do questionário, mas com experiência em modalidades esportivas coletivas e com conhecimento do construto psicológico avaliado (trabalho em equipe).

A síntese das duas traduções foi realizada por um terceiro profissional, resultando na elaboração de uma versão em português. Esta versão foi enviada a dois outros tradutores independentes, bilíngues, que não tinham conhecimento prévio do questionário, com experiência em esportes individuais e coletivos e com conhecimento do construto psicológico avaliado (processos grupais de trabalho em equipe), para que realizassem a retrotradução do instrumento do português para o inglês. A retrotradução é apenas um tipo de verificação de validade, por meio do qual podem ser destacadas as inconsistências grosseiras ou erros conceituais na tradução (BEATON et al., 2000). Este método é conhecido por retrotradução (*back-translation*) e é utilizado para melhorar a tradução (JORGE, 1998).

A síntese das duas retrotraduções foi realizada por outro profissional, resultando em uma nova versão em inglês. A versão retrotraduzida foi comparada com a original, a fim de verificar a semelhança entre os itens. Após esta etapa, o questionário retrotraduzido foi enviado a um dos autores do instrumento original para comparação das versões, o qual validou a versão retrotraduzida, não sendo necessárias alterações na redação dos itens, conforme as informações obtidas nesse processo (BEATON et al., 2000).

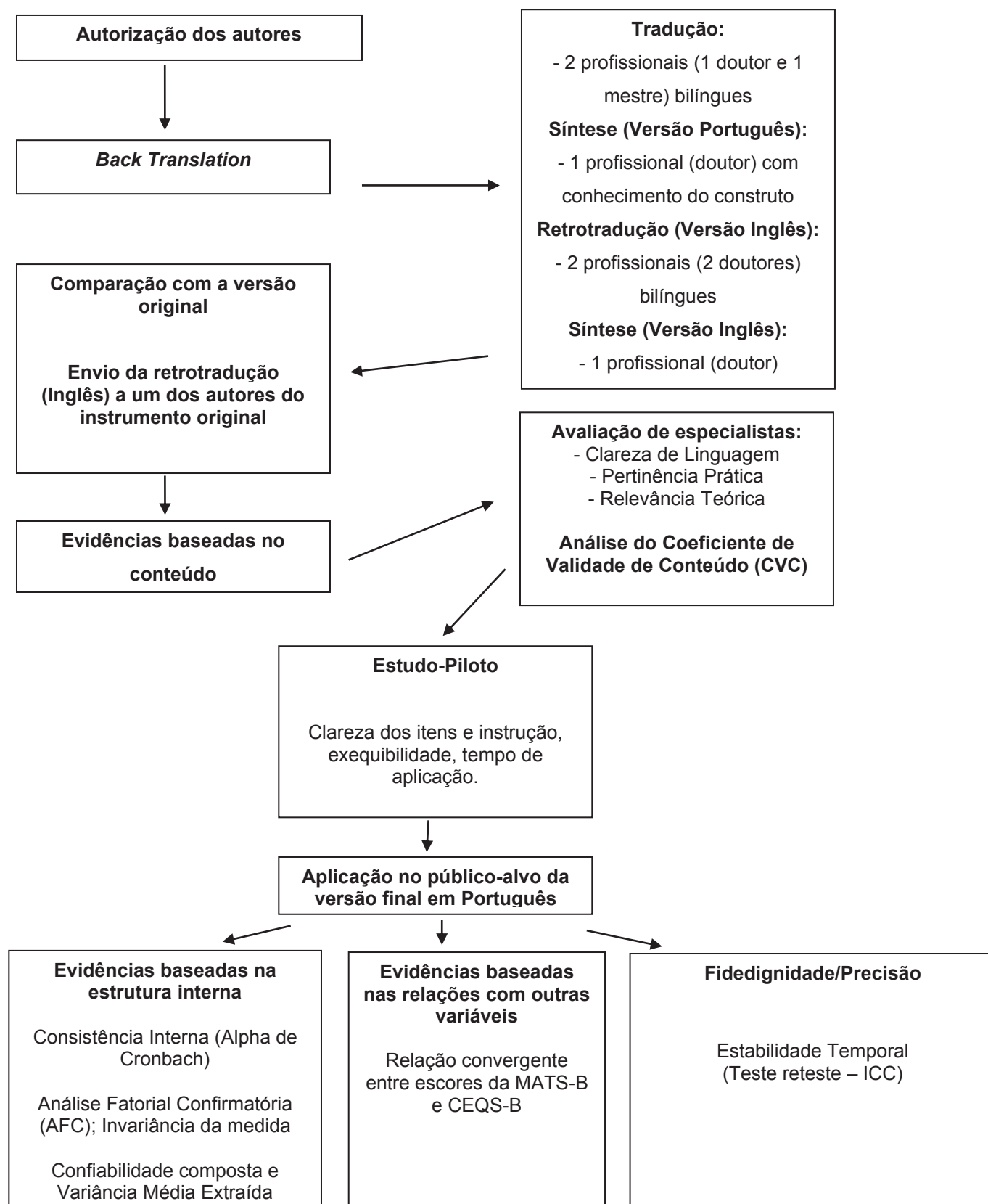
A versão em português foi encaminhada a um grupo de dez especialistas, para a obtenção das evidências baseadas no conteúdo da versão preliminar, de acordo com os procedimentos propostos por Cassep-Borges et al. (2010). Esta avaliação é subjetiva e feita a partir de uma escala tipo Likert, que varia de 1 a 5 pontos, onde 1 representa “pouquíssima”, 2 representa “pouca”, 3 representa “média”, 4 representa “muita” e 5 representa “muitíssima”. Um documento elaborado especificamente para esta etapa da pesquisa foi encaminhado para o grupo de especialistas (Anexo 2), para avaliação dos seguintes critérios: clareza de linguagem (em que nível o item é claro, compreensível e adequado para a população); pertinência prática (importância que cada item possui para o instrumento) e relevância teórica (nível de associação entre o item e a teoria). O grupo de especialistas poderia apresentar sugestões para reformulação de algum item, quando necessário (itens que obtivessem pontuação igual ou inferior a 3).

Após esta etapa, deu-se continuidade ao processo de validação com a aplicação da versão final do instrumento a atletas de modalidades esportivas coletivas, de ambos os sexos, para verificação das evidências baseadas na estrutura interna e evidências baseadas na relação com outras variáveis (relação entre trabalho em equipe e eficácia coletiva).

As coletas para a validação da MATS para atletas brasileiros (MATS-B) ocorreram durante os Jogos da Juventude do Paraná (JOJUPS) 2019 e Jogos Abertos do Paraná (JAPS) 2019, sem a presença do treinador, após a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e o Termo de Assentimento (Anexo 3). A pesquisadora manteve-se presente durante o momento em que os atletas responderam o instrumento, para esclarecimento de possíveis dúvidas.

Os passos seguidos para tradução, adaptação transcultural e busca de evidências de validade e confiabilidade da MATS-B são apresentados na Figura 3.

FIGURA 3 – FLUXOGRAMA DAS ETAPAS DO PROCESSO DE TRADUÇÃO, ADAPTAÇÃO E VALIDAÇÃO DA MATS



FONTE: A autora (2021).

3.2.5 Tratamento Estatístico

Para verificar as evidências de validade baseadas no conteúdo da versão em português (Brasil) da Avaliação Multidimensional do Trabalho em Equipe no Esporte (MATS-B), o coeficiente de validade de conteúdo (CVC) foi realizado para cada item (CVCc), para o instrumento geral (CVCT) e para cada um dos cinco aspectos que o compõem (preparação, execução, avaliação, ajustes e gerenciamento da manutenção da equipe). A concordância entre os juízes deveria ser de 80%, conforme recomenda Hernandez-Nieto (2002).

Foi utilizada estatística descritiva para o levantamento do perfil dos atletas, obtendo-se média e desvio-padrão para idade, tempo de experiência na modalidade esportiva e tempo de treinamento com a equipe atual.

As evidências baseadas na estrutura interna da versão brasileira da MATS foram verificadas por meio das Análises Fatorial Exploratória (AFE) e Confirmatória (AFC); Alfa de Cronbach (α) ($> 0,70$) (NUNNALLY; IRA, 1994), Ômega de McDonald (ω) ($> 0,70$) (REVELLE; ZINBARG, 2009) e confiabilidade composta (CC) ($> 0,70$) (TABACHNICK, FIDELL, 2013); bem como da Variância Média Extraída (VME), para verificação da validade convergente dos aspectos que compõem o instrumento, com valores próximos ou superiores a 0,50 indicando adequada validade convergente (FORNELL; LARCKER, 1981).

A adequação do modelo fatorial confirmatório (AFC) foi testada no programa estatístico R v 3.6.1 (pacote Lavaan v 0.6-4) com o uso do método de estimação dos mínimos quadrados ponderados (WLSMV), para variáveis categóricas e que não apresentaram distribuição normal. Para a testagem do modelo com a presente amostra, consideraram-se os seguintes índices de ajuste: Qui-Quadrado (X^2 e p-valor), Raiz do Erro Quadrático Médio de Aproximação (RMSEA $< 0,08$, I.C. 90%), Índice Tucker-Lewis (TLI $> 0,90$), Qui-Quadrado Normalizado ($X^2/\text{grau de liberdade}$, com valor próximo a 2 indicando ajuste excelente, enquanto um valor próximo a 5 indica um ajuste apropriado) (JÖRESKOG; SÖRBOM, 1993) e Índice de Ajuste Comparativo (CFI $> 0,90$) (HAIR et al., 2010). Para avaliar a validade convergente, empregou-se a análise da Variância Média Extraída (VME), conforme indicado por Fornell e Larcker (1981), e valores próximos ou superiores a 0,50 foram considerados indicadores de adequada validade convergente.

Uma Análise Fatorial Confirmatória Multi-grupo foi realizada para testar a invariância dos modelos da MATS-B, a fim de analisar a equivalência do instrumento para os diferentes subgrupos (sexo feminino/sexo masculino) (RIOS; WELLS, 2014). A invariância entre os modelos foi avaliada considerando os valores da diferença de CFI (Δ CFI). A mudança no CFI (Δ CFI) deve ser menor ou igual a -0,01 (CHEUNG; RENSVOOLD, 2002).

No que diz respeito à verificação das evidências de validade baseadas na relação com outras variáveis, os dados da aplicação dos dois instrumentos foram analisados por meio do teste não paramétrico do coeficiente de correlação de Spearman, pois os dados não apresentaram distribuição normal, utilizando-se nível de significância de 5%. Entende-se que valores do coeficiente de correlação entre 0,20 e 0,40 apontam para correlação fraca, entre 0,41 a 0,60 para correlação moderada e acima de 0,60 para correlação forte (MITRA; LANFORKD, 1999).

Para verificar a estabilidade temporal do instrumento, utilizou-se o Coeficiente de Correlação Intraclass (ICC), aleatório de duas vias, com concordância absoluta e único avaliador/medida (atleta), para avaliar a concordância entre dois momentos de aplicação do instrumento (MATS) (método teste-reteste). Para valores de ICC entre 0,00 a 0,20, a reprodutibilidade é considerada pobre; de 0,21 a 0,40, razoável; de 0,41 a 0,60, boa; de 0,61 a 0,80, muito boa e de 0,81 a 1,00, excelente (WEIR, 2005).

3.3 RESULTADOS

3.3.1 Evidências de validade baseadas no conteúdo

Com o objetivo de verificar a adequação da versão traduzida para o português (Brasil) da Avaliação Multidimensional do Trabalho em Equipe no Esporte (MATS-B), procedeu-se à exploração dos escores oriundos da comissão de especialistas quanto à análise dos itens para três critérios avaliados (clareza de linguagem, pertinência prática e relevância teórica) e os resultados dos cálculos de validade de conteúdo para o instrumento total e para cada um dos cinco aspectos que o compõem.

Em um primeiro momento de avaliação, 62 dos 66 itens que compuseram a MATS-B apresentaram valor de CVCc acima de 0,80 para os três aspectos

avaliados, variando de 0,84 (análise da missão, “Nossa equipe tem definido um propósito de equipe que é apropriado para nós” – clareza de linguagem) a 0,98 (especificação das metas, “Nós estabelecemos metas de equipe que são claramente entendidas por todos os membros” – clareza de linguagem). No entanto, quatro itens tiveram valor abaixo do ponto de corte (0,80) para clareza de linguagem: D2 (coordenação, execução) – “Os membros da equipe estão na posição física correta durante a execução de suas tarefas”, 0,78; E2 (cooperação, execução) – “Os membros da equipe trabalham juntos como uma unidade e não como um grupo de indivíduos”, 0,76; F2 (comunicação, execução) – “Os membros da equipe se comunicam numa quantidade ideal entre si”, 0,74; e G3 (monitoramento do desempenho, avaliação) – “Nós avaliamos como todos nós estamos desempenhando como indivíduos”, 0,66.

Desta forma, foi realizada uma reunião de consenso para reformulação da escrita destes itens, com base nas sugestões enviadas pelos especialistas. Estes quatro itens reformulados (D2 – “Os membros da equipe estão no local físico correto durante a execução de suas tarefas”; E2 – “Os membros da equipe trabalham juntos, de maneira unida, e não apenas como um grupo de indivíduos”; F2 – “Os membros da equipe se comunicam numa quantidade adequada, entre si”; e G3 – “Nós avaliamos como está o desempenho individual de todos”) foram, novamente, enviados à comissão de dez especialistas, sendo que sete destes retornaram com sua nova avaliação. Novos cálculos de CVCc foram realizados para o aspecto clareza de linguagem, atingindo-se, então, valores satisfatórios, 0,89, 0,97, 0,94 e 0,91, respectivamente. Valores obtidos para o CVCt de cada um dos três critérios avaliados para cada aspecto do trabalho em equipe da MATS-B e para o instrumento como um todo, conforme Tabela 1, também foram satisfatórios.

TABELA 1 - VALORES DO COEFICIENTE DE VALIDADE DE CONTEÚDO DOS CINCO ASPECTOS DO TRABALHO EM EQUIPE QUE COMPÕEM A MATS-B

Aspecto (Dimensão de primeira ordem)	CVct		
	CL	PP	RT
Preparação	0,92	0,98	0,98
Execução	0,91	0,98	0,98
Avaliação	0,93	0,95	0,95
Ajustes	0,93	0,97	0,97
Gerenciamento da Manutenção da Equipe	0,95	0,99	0,99
MATS-B	0,93	0,97	0,97

FONTE: A autora (2021).

LEGENDA: CL (clareza de linguagem); PP (pertinência prática); RT (relevância teórica).

Os resultados encontrados para o Coeficiente de validade de conteúdo sugerem que o instrumento traduzido e adaptado se mostrou adequado para a aplicação coletiva na população de atletas brasileiros, dando-se sequência para as demais evidências de validade.

3.3.2 Evidências de validade com base na estrutura interna

3.3.2.1 Dados descritivos e consistência interna

O aspecto “preparação” (α 0,94/ ω 0,94) contém três dimensões de segunda ordem: “análise da missão (A)” (α 0,86/ ω 0,86), “especificação das metas (B)” (α 0,88/ ω 0,89) e “planejamento (C)” (α 0,88/ ω 0,89). Destaca-se que as sete possibilidades de resposta da escala Likert foram assinaladas pelos atletas, obtendo-se médias de 5,44 (item C6) \pm 1,50 a 5,97 (item A5) \pm 1,37.

O aspecto “execução” (α 0,93/ ω 0,93) contempla três dimensões de segunda ordem: “coordenação (D)” (α 0,86/ ω 0,86), “cooperação (E)” (α 0,89/ ω 0,89) e “comunicação (F)” (α 0,88/ ω 0,89). Destaca-se que as sete possibilidades de resposta da escala Likert foram assinaladas pelos atletas, obtendo-se médias de 5,42 (item D3) \pm 1,38 a 5,88 (item E4) \pm 1,42.

O aspecto “avaliação” (α 0,92/ ω 0,93) agrupa duas dimensões de segunda ordem: “monitoramento do desempenho (G)” (α 0,91/ ω 0,91) e “monitoramento de sistemas (H)” (α 0,86/ ω 0,86). Destaca-se que as sete possibilidades de resposta da escala Likert foram assinaladas pelos atletas, obtendo-se médias de 5,23 (item H1) \pm 1,66 a 5,82 (item G6) \pm 1,47.

O aspecto “ajustes” (α 0,95/ ω 0,95) apresenta quatro dimensões de segunda ordem: “resolução de problemas (I)” (α 0,88/ ω 0,85), “inovação (J)” (α 0,86/ ω 0,86), “treinamento interno (K)” (α 0,84/ ω 0,87) e “prestar suporte (L)” (α 0,89/ ω 0,89). Destaca-se que as sete possibilidades de resposta da escala Likert foram assinaladas pelos atletas, obtendo-se médias de 5,19 (item K2) \pm 1,60 a 5,75 (item I4) \pm 1,25.

Finalmente, o aspecto “gerenciamento da manutenção da equipe” (α 0,91/ ω 0,91) é avaliado por duas dimensões de segunda ordem: “gestão integrativa de conflitos (M)” (α 0,88/ ω 0,88) e “suporte psicológico (N)” (α 0,89/ ω 0,90). Desataca-se que as sete possibilidades de resposta da escala Likert foram assinaladas pelos atletas, obtendo-se médias de 5,24 (item M1) \pm 1,63 a 5,80 (item N5) \pm 1,38.

Para o escore geral da MATS-B, os valores foram α 0,98/ ω 0,98.

3.3.2.2 Análise fatorial confirmatória (AFC)

Nesta etapa, procurou-se confirmar se a estrutura fatorial dos aspectos do trabalho em equipe coincidia com a estrutura fatorial da MATS (McWEAN et al., 2018) e do construto, conforme proposto por McEwan e Beauchamp (2014) (Tabela 2).

TABELA 2 – ÍNDICES DE AJUSTE DA AFC DOS ASPECTOS QUE COMPÕEM A MATS-B

Modelo	X ²	gl	X ² /gl	RMSEA	CFI	TLI
Preparação	187.88***	116	1.62	0,03 [0,03-0,05]	.95	.94
Execução	87.34*	62	1.40	.03 [0,03-0,05]	.98	.97
Avaliação	102.20***	34	3.00	.06 [0,06-0,08]	.92	.89
Ajustes						
Modelo com três fatores (M1 original)	170.77**	116	1.47	.03 [0,03-0,04]	.97	.96
Modelo com quatro fatores (M2 teórico)	153.41**	113	1.35	.02 [0,02-0,03]	.98	.98
GME	37.33**	26	1.43	.03 [0,03-0,05]	.99	.98

FONTE: A autora (2021).

LEGENDA: GME = gerenciamento da manutenção da equipe; X² = Qui-quadrado; gl = graus de liberdade; RMSEA = root mean square error of approximation; CFI = comparative fit index; TLI = Tucker-Lewis index.

***p < .001; **p < .01; *p < .05.

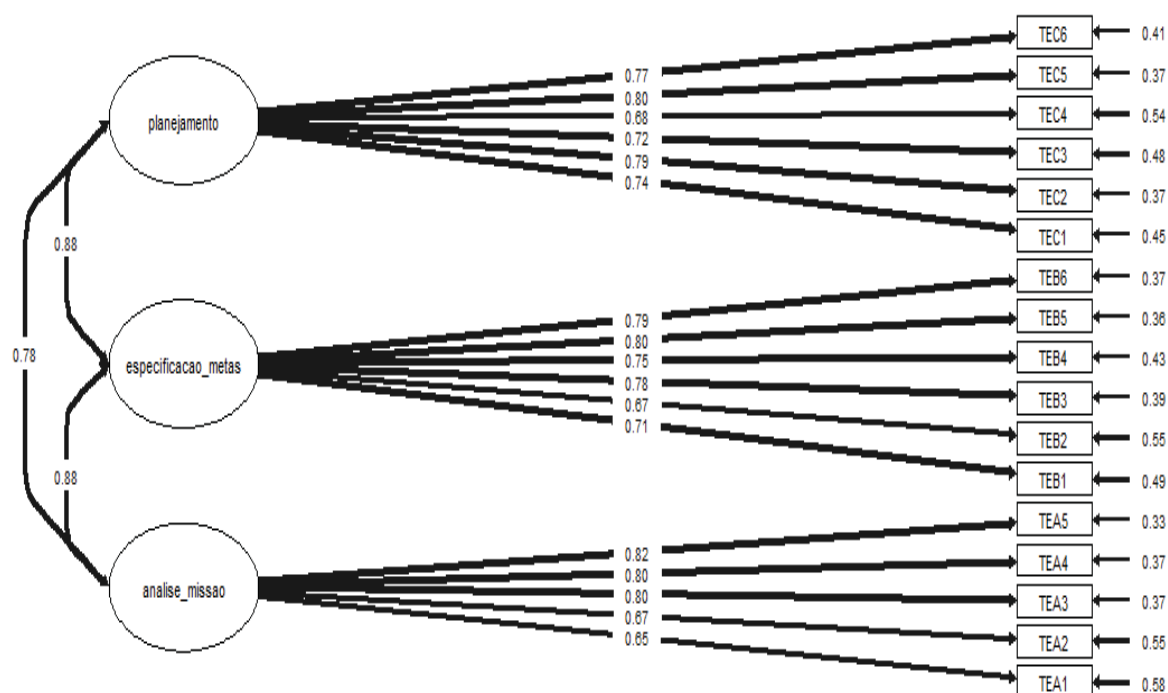
Observa-se que todos os aspectos apresentaram índices de ajuste adequados com base no modelo originalmente proposto na MATS (MCEWAN et al., 2018). No entanto, o aspecto avaliação (X² = 102,20, gl = 34, X² normalizado = 3,00,

RMSEA = 0,06 [0,06-0,08] CFI = 0,92, TLI = 0,89) apresentou valor limítrofe para o índice Tucker-Lewis (TLI 0,89). Verificaram-se os Índices de Modificação, que recomendaram correlação entre os erros dos itens G2 e G1, G3 e G1, G3 e G2, G4 e G1, G4 e G3, G5 e G1, G5 e G2, G5 e G3 e G5 e G4. Após correlação, o modelo foi novamente testado, apresentando melhores índices de ajuste para a presente amostra $X^2 = 65,38$, $gl = 24$, X^2 normalizado = 2,72, RMSEA = 0,06 [0,04-0,08] CFI = 0,98, TLI = 0,97. Assim, o modelo final do aspecto avaliação da MATS-B apresentou correlação entre os erros dos itens G2 e G1, G3 e G1, G3 e G2, G4 e G1, G4 e G3, G5 e G1, G5 e G2, G5 e G3 e G5 e G4, mas todos os itens correspondem à mesma dimensão de primeira ordem (monitoramento do desempenho) e a correlação foi fraca, variando de 0,06 (G5 e G4) a 0,11 (G4 e G1) ($r < 0,40$).

Além disso, no aspecto ajustes, observa-se que o modelo M1, conforme proposto originalmente na MATS (agrupando as dimensões de primeira ordem “treinamento interno” e “prestar suporte”), apresentou satisfatórios índices de ajuste para a presente amostra, $X^2 = 170,77$, $gl = 116$, X^2 normalizado = 1,47, RMSEA = 0,03 [0,03-0,04] CFI = 0,97, TLI = 0,96. No entanto, o modelo de quatro fatores, testado conforme o modelo teórico de trabalho em equipe (ROSSEAU et al., 2006; MCEAWAN, BEAUCHAMP, 2014), apresentou melhores valores de índice comparativo (CFI 0,98) e Tucker-Lewis (TLI 0,98), indicando um melhor ajuste dos itens, quando distribuídos em quatro dimensões de primeira ordem (dividindo os itens de “treinamento interno” e “prestar suporte”), com base nesta amostra de validação.

No que diz respeito à confiabilidade composta (CC) de cada aspecto da MATS-B, o valor para cada dimensão do aspecto preparação foi 0,86 para análise da missão; 0,89 para especificação das metas; e 0,89 para planejamento. Já os valores da Variância Média Extraída (VME) foram 0,56 para análise da missão; 0,57 para especificação das metas e 0,56 para planejamento. Todas as cargas fatoriais foram substanciais ($>0,30$) e significativas: M = 0,75; DP = 0,05; (de 0,65 a 0,82), conforme mostrado na Figura 4.

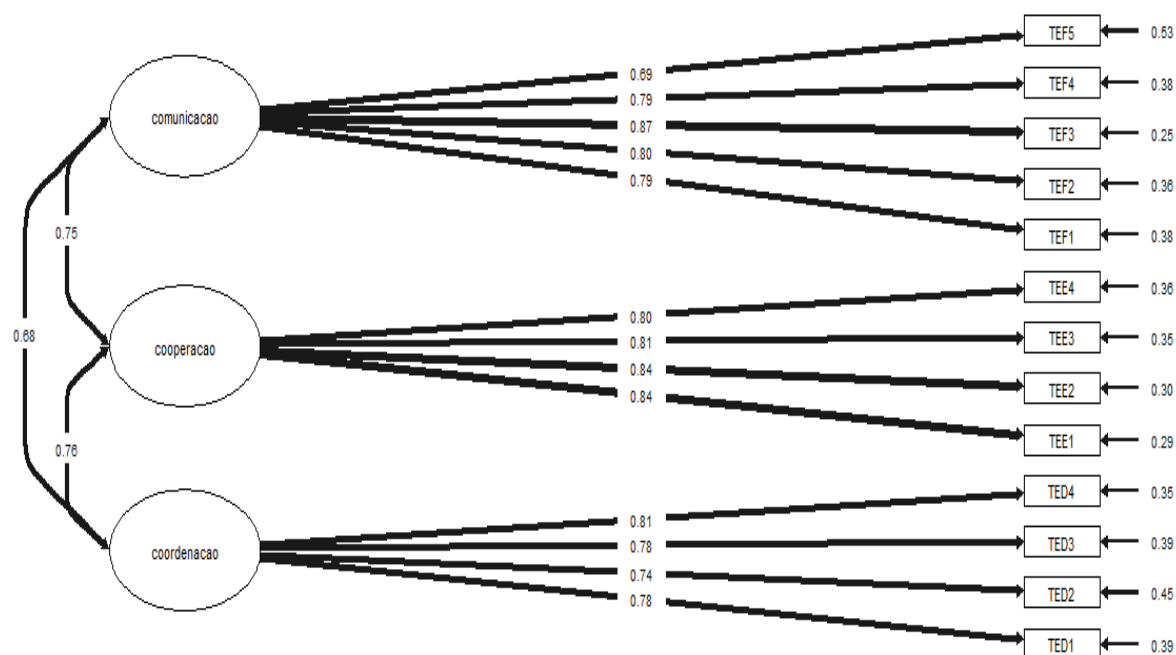
FIGURA 4 – COEFICIENTES PADRONIZADOS E ERROS ASSOCIADOS PARA O ASPECTO PREPARAÇÃO DA VERSÃO BRASILEIRA DA MATS



FONTE: A autora (2021).

A confiabilidade composta (CC) de cada dimensão do aspecto execução foi 0,86 para coordenação; 0,89 para cooperação; e 0,89 para comunicação. Já os valores da Variância Média Extraída (VME) foram 0,60 para coordenação; 0,67 para cooperação e 0,62 para comunicação. Todas as cargas fatoriais foram substanciais ($>0,30$) e significativas: $M = 0,79$; $DP = 0,05$; (de 0,68 a 0,86), conforme mostrado na Figura 5.

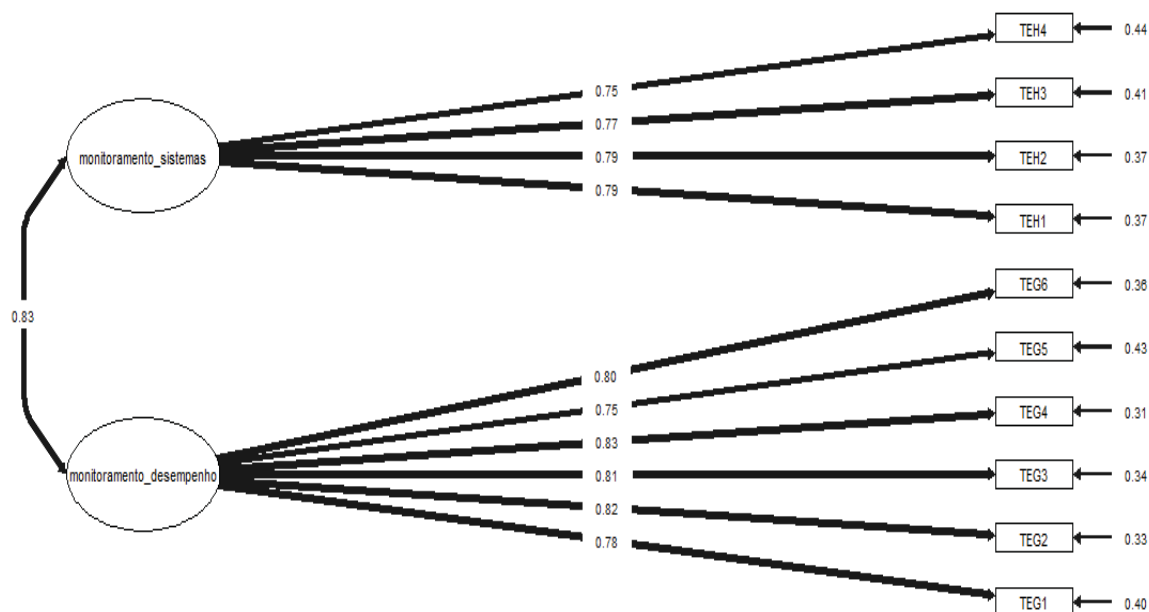
FIGURA 5 – COEFICIENTES PADRONIZADOS E ERROS ASSOCIADOS PARA O ASPECTO EXECUÇÃO DA MATS-B



FONTE: A autora (2021).

No aspecto avaliação, os valores de CC foram 0,91 para monitoramento do desempenho e 0,86 para monitoramento de sistemas. Já os valores da VME foram 0,64 para monitoramento do desempenho e 0,60 para monitoramento de sistemas. Todas as cargas fatoriais foram substanciais ($> 0,30$) e significativas: $M = 0,79$; $DP = 0,03$; variando de 0,75 a 0,83, conforme mostrado na Figura 6.

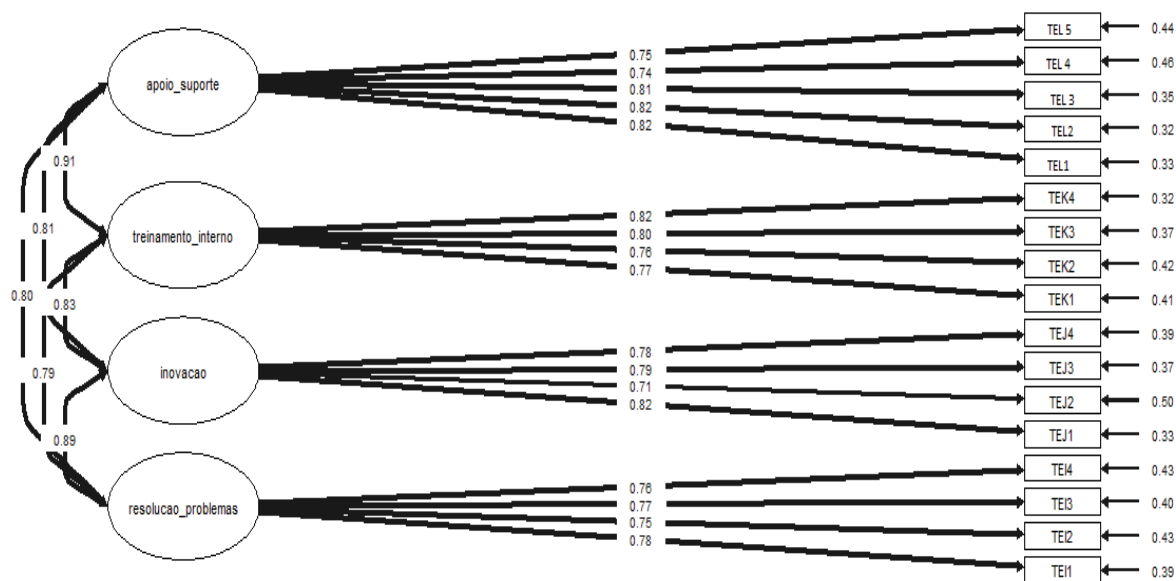
FIGURA 6 – COEFICIENTES PADRONIZADOS E ERROS ASSOCIADOS PARA O ASPECTO AVALIAÇÃO DA MATS-B



FONTE: A autora (2021).

Para o aspecto ajustes, os valores de CC foram 0,85 para resolução de problemas, 0,86 para inovação, e 0,87 para treinamento interno e 0,89 para prestar suporte. Já os valores de VME foram 0,59 para resolução de problemas, 0,60 para inovação, 0,62 para treinamento interno e 0,62 para prestar suporte. Todas as cargas fatoriais foram substanciais ($>0,30$) e significativas: $M = 0,78$; $DP = 0,03$; variando de 0,70 a 0,82, conforme mostrado na Figura 7.

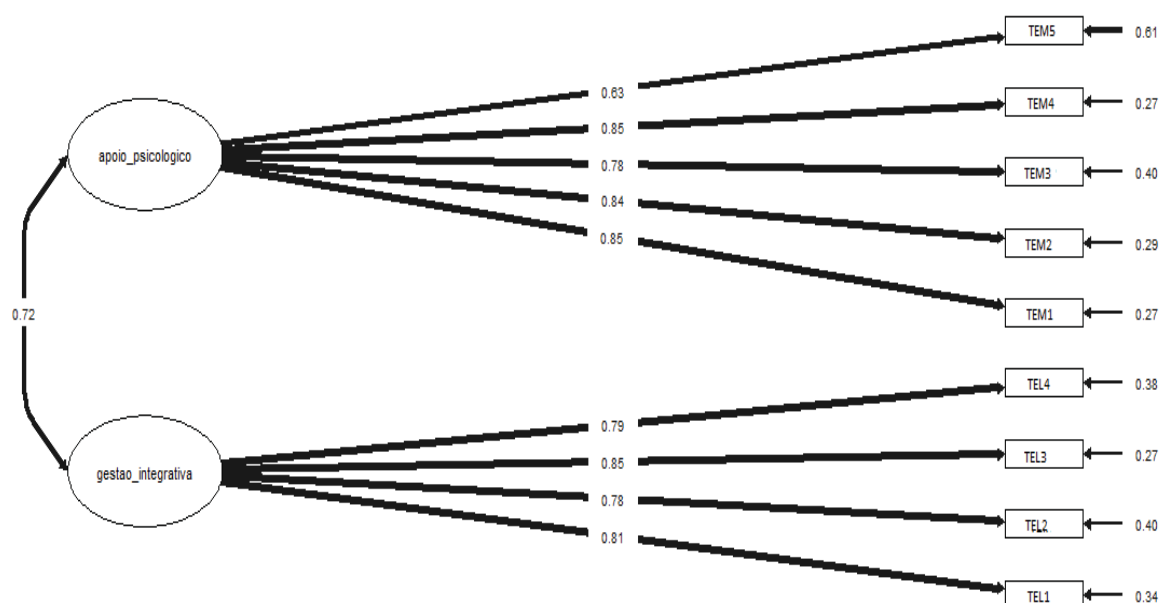
FIGURA 7 – COEFICIENTES PADRONIZADOS E ERROS ASSOCIADOS PARA O ASPECTO AJUSTES DA MATS-B



FONTE: A autora (2021).

Por fim, para o aspecto Gerenciamento da Manutenção da Equipe, os valores de CC foram 0,88 para gestão integrativa de conflitos e 0,89 para suporte psicológico. Os valores de VME foram 0,65 para gestão integrativa de conflitos e 0,63 para suporte psicológico. Todas as cargas fatoriais foram substanciais ($> 0,30$) e significativas: $M = 0,80$; $DP = 0,07$; variando de 0,63 a 0,85, conforme mostrado na Figura 8.

FIGURA 8 – COEFICIENTES PADRONIZADOS E ERROS ASSOCIADOS PARA O ASPECTO GERENCIAMENTO DA MANUTENÇÃO DA EQUIPE DA MATS-B



FONTE: A autora (2021).

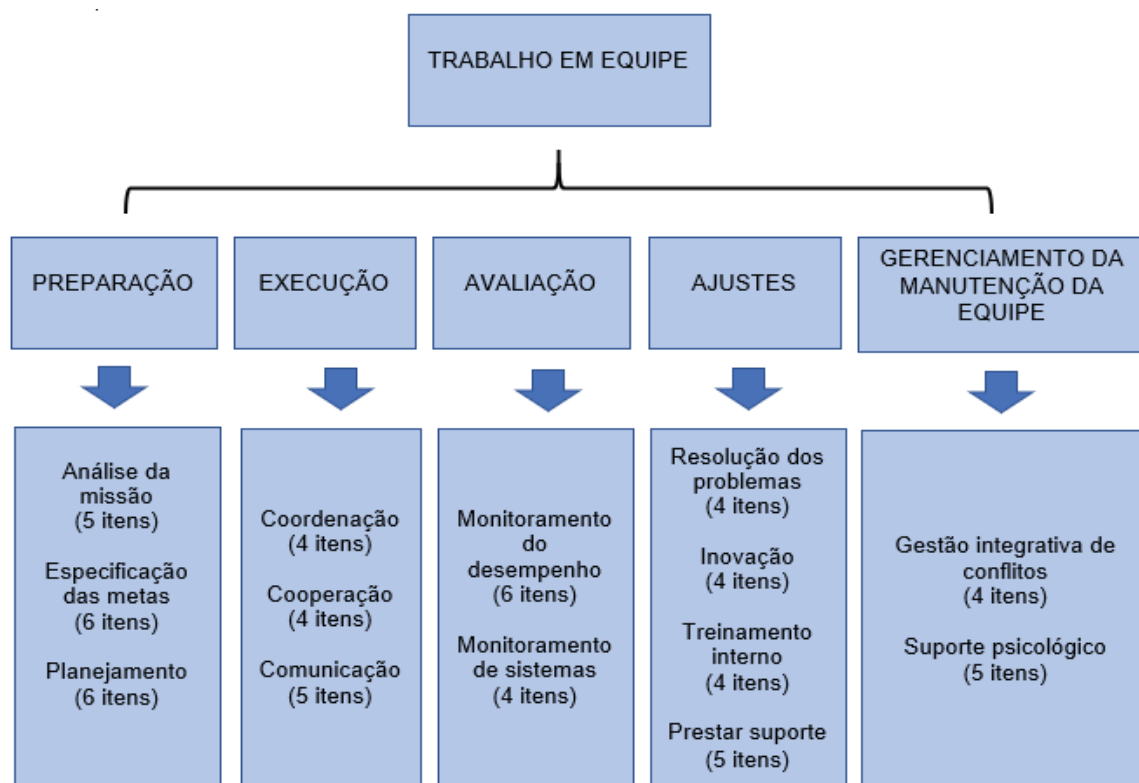
No que diz respeito à análise de invariância da MATS-B, a invariância configural do modelo de cada aspecto entre homens e mulheres [preparação X^2 (232) = 344,11; X^2/gl = 1,48; CFI = 0,92; execução X^2 (124) = 184,54; X^2/gl = 1,49; CFI = 0,96; avaliação X^2 (68) = 113,92; X^2/gl = 1,67; CFI = 0,94; ajustes X^2 (226) = 296,09; X^2/gl = 1,31; CFI = 0,96; GME X^2 (52) = 96,03; X^2/gl = 1,85; CFI = 0,94], observou-se que cada modelo apresentou ajuste adequado tanto para atletas homens quanto atletas mulheres, o que fornece indícios de que a estrutura proposta se mantém estável em ambos os grupos. No que diz respeito ao ΔCFI da invariância métrica e escalar, os valores foram: preparação foram 0,01 e 0,01; execução 0,02 e 0,00; avaliação 0,02 e 0,05; ajustes 0,02 e 0,00; GME 0,04 e 0,00. A literatura recomenda que o valor ΔCFI não exceda 0,01 (RIOS; WELLS, 2014). Portanto, deve-se considerar com cautela a equivalência métrica dos pesos de medida entre homens e mulheres para os aspectos execução, avaliação, ajustes e GME, bem como a equivalência escalar para o aspecto avaliação.

Ao analisar a invariância configural do modelo de cada aspecto entre categorias etárias (sub-16, sub-18 e sub-21) [preparação X^2 (348) = 460,43; X^2/gl = 1,32; CFI = 0,91; execução X^2 (186) = 235,83; X^2/gl = 1,27; CFI = 0,96; avaliação X^2 (102) = 151,66; X^2/gl = 1,49; CFI = 0,94; ajustes X^2 (339) = 406,56; X^2/gl = 1,20; CFI

= 0,96; gerenciamento da manutenção da equipe $X^2 (78) = 130,15$; $X^2/gf = 1,67$; CFI = 0,93], observou-se que cada modelo apresentou ajuste adequado tanto para atletas da categoria sub-16, quanto da sub-18 e da sub-21, o que fornece indícios de que a estrutura proposta se mantém estável em ambos os grupos. No que diz respeito ao ΔCFI da invariância métrica e escalar, os valores foram: preparação foram 0,02 e 0,01; execução 0,02 e 0,00; avaliação 0,00 e 0,05; ajustes 0,01 e 0,00; gerenciamento da manutenção da equipe 0,06 e 0,00. Considerando o valor recomendado pela literatura ($\Delta CFI < 0,01$) não exceda 0,01 (RIOS; WELLS, 2014), deve-se considerar com cautela a equivalência métrica dos pesos de medida as categorias etárias para os aspectos preparação, execução e gerenciamento da manutenção da equipe, bem como escalar para o aspecto avaliação.

Assim, o mapa conceitual que corresponde à estrutura fatorial da MATS-B, com cinco dimensões de segunda ordem e quatorze dimensões de primeira ordem é apresentada na Figura 9.

FIGURA 9 – MAPA CONCEITUAL DAS DIMENSÕES DE PRIMEIRA E SEGUNDA ORDEM DA MATS-B



FONTE: A autora (2021).

O trabalho em equipe pode ser mensurado por meio da média das cinco dimensões de segunda ordem e cada aspecto que o compõem pode ser mensurado a partir da média das dimensões de primeira ordem que representam esse aspecto.

3.3.3 Evidências de validade baseadas na relação com outras variáveis

As evidências de validade baseadas na relação com outras variáveis são demonstradas na Tabela 3.

TABELA 3 – CORRELAÇÕES ENTRE A MATS-B E SUAS DIMENSÕES E O CEQS-B E SUAS DIMENSÕES

Variável	M	DP	1a	1b	1c	1d	1e	2	2a	2b	2c	2d	2e
1 Trabalho em equipe	5,82	0,87	0,89	0,91	0,87	0,93	0,86	0,66	0,56	0,55	0,56	0,45	0,62
1a Preparação	5,90	0,87		0,82	0,74	0,79	0,67	0,67	0,55	0,55	0,57	0,49	0,60
1b Execução	5,76	1,02			0,74	0,79	0,74	0,65	0,54	0,54	0,56	0,43	0,62
1c Avaliação	5,86	0,95				0,79	0,64	0,53	0,44	0,46	0,47	0,37	0,49
1d Ajustes	5,78	1,00					0,82	0,58	0,52	0,47	0,48	0,43	0,54
1e GME	5,79	1,06						0,86	0,54	0,45	0,47	0,36	0,53
2 Eficácia coletiva	7,54	1,07							0,83	0,80	0,87	0,84	0,83
2a Habilidade	7,42	1,39								0,56	0,67	0,68	0,58
2b Esforço	7,73	1,10									0,67	0,61	0,65
2c Persistência	7,49	1,32										0,67	0,68
2d Preparação	7,51	1,28											0,59
2e União	7,56	1,20											

FONTE: A autora (2021).

NOTA: N = 202 atletas. GME = Gerenciamento da manutenção da equipe. Todas as correlações foram significativas ($p < 0,001$). Escalas de respostas dos instrumentos variam de 1-7 para trabalho em equipe e seus cinco aspectos; 0-9 para a eficácia coletiva. As correlações entre o trabalho em equipe, bem como seus cinco aspectos e as seis variáveis externas (eficácia coletiva) estão em negrito.

Observa-se que os valores do coeficiente de correlação entre os aspectos do trabalho em equipe foram positivos, de moderados a fortes, variando de 0,64 (avaliação e gerenciamento da manutenção da equipe) a 0,93 (trabalho em equipe geral e ajustes). Apesar de haver correlações mais fortes entre os aspectos do trabalho em equipe, também se observaram correlações positivas e significativas entre os aspectos do trabalho em equipe e a eficácia coletiva e suas dimensões. Os coeficientes de correlação variaram de 0,36 (gerenciamento da manutenção da

equipe e preparação da eficácia coletiva) a 0,86 (eficácia coletiva geral e gerenciamento da manutenção da equipe).

3.3.4 Confiabilidade - Estabilidade temporal

No que diz respeito à estabilidade temporal da MATS-B, observa-se que em relação às dimensões do aspecto preparação, os valores do Coeficiente de Correlação Intraclass (ICC) variaram de $r = 0,56$ (análise da missão) a $r = 0,82$ (especificação das metas), o que indica confiabilidade moderada a boa entre teste e reteste para a amostra. Agrupando os 17 itens desse aspecto, foi encontrado um valor de ICC de 0,80, mostrando boa estabilidade temporal dos itens. Na fase de execução, as dimensões apresentaram ICC entre $r = 0,54$ (comunicação) e $r = 0,71$ (cooperação), o que indica confiabilidade de moderada a boa entre teste e reteste. Agrupando os 13 itens, encontrou-se um valor de ICC de 0,70, mostrando moderada estabilidade temporal dos itens.

Na fase de avaliação, as dimensões apresentaram valores de ICC variando de $r = 0,75$ (monitoramento do sistema) a $r = 0,85$ (monitoramento do desempenho), o que indica boa confiabilidade entre teste e reteste para a amostra. Agrupando os 13 itens, encontrou-se o valor de ICC de 0,85, mostrando boa estabilidade temporal dos itens. Em relação às dimensões da fase de ajustes, verificou-se que elas apresentaram valores de ICC entre $r = 0,72$ (prestar suporte) e $r = 0,77$ (inovação), o que indica boa confiabilidade entre teste e reteste para a amostra. Agrupando os 17 itens, foi encontrado o valor de ICC de 0,80, mostrando boa estabilidade temporal dos itens. No aspecto gerenciamento da manutenção da equipe, as dimensões tiveram um valor de ICC de $r = 0,74$ (suporte psicológico) e $r = 0,72$ (gestão integrativa de conflitos), o que indica boa confiabilidade entre teste e reteste para a amostra. Agrupando os 9 itens, foi encontrado o valor de ICC de 0,83, mostrando boa estabilidade temporal dos itens. Finalmente, com relação ao trabalho em equipe geral, havia um valor ICC de 0,86. Em resumo, estes resultados sugerem a estabilidade temporal de moderada a boa nos dados derivados do MATS-B.

3.4 DISCUSSÃO

O presente estudo visou determinar as evidências de validade e confiabilidade da Avaliação Multidimensional do Trabalho em Equipe para o Esporte, traduzida e adaptada para atletas brasileiros (MATS-B). As evidências de validade de conteúdo foram demonstradas com base na concordância dos especialistas que analisaram a tradução e a adaptação transcultural dos itens da MATS-B e por um estudo piloto conduzido com uma amostra demograficamente semelhante àquelas que participariam das demais etapas de validação do instrumento. Os problemas encontrados quanto à clareza de linguagem na redação de alguns itens foram devidamente alterados, viabilizando a aplicação da Avaliação Multidimensional do Trabalho em Equipe no Esporte (MATS-B) em amostra de atletas brasileiros, para verificação de suas propriedades psicométricas.

Na versão original da MATS (MCEWAN et al., 2018) as evidências de validade de conteúdo corroboraram aspectos de clareza linguística, relevância prática, e relevância teórica. Rebustini et al. (2016) enfatizam que os testes psicológicos são um procedimento sistemático para obter amostras de comportamento relevantes para a cognição, afetividade e funcionamento interpessoal, e para pontuar/avaliar estas amostras de acordo com determinados padrões. Assim, as evidências baseadas no conteúdo do teste são fundamentais para o processo de validação dos instrumentos de medição. Quando realizada pelo julgamento de peritos, pode-se avaliar a representatividade da escolha dos itens e demonstrar a relação entre o conteúdo do teste (temas, palavras e formato dos itens, tarefas ou questões num teste) e o construto a ser medido (AERA, APA, NCME, 2014).

Como a MATS é um questionário multidimensional, dividido em cinco aspectos, originalmente divididos em 14 dimensões (MCEWAN et al., 2018), a análise relativa às evidências baseadas na estrutura interna da versão brasileira (MATS-B) foi realizada com a Análise Fatorial Confirmatória (AFC) e a análise da consistência interna, considerando cada aspecto que compõe o instrumento separadamente. As evidências baseadas na estrutura interna fornecem evidências sobre a estrutura das correlações entre itens que avaliam o mesmo construto, e correlações entre subescalas que avaliam construtos semelhantes (AERA, APA, NCME, 2014).

No estudo de criação e validação da MATS (MCEWAN, BEAUCHUAMP, 2014), os itens do instrumento foram construídos com base no modelo teórico da efetividade da equipe e, mais especificamente, no modelo teórico de trabalho em equipe (MCEWAN, BEAUCHUAMP, 2014, MCEWAN et al., 2018; ROUSSEAU et al., 2006). A análise fatorial confirmatória da versão brasileira, realizada para cada um dos cinco aspectos da MATS-B, apresentou índices de ajustes satisfatórios, indicando adequação dos dados da presente amostra de validação aos modelos de cada aspecto apresentados na versão original (MCEWAN, BEAUCHUAMP, 2014). Observa-se, no entanto, que, inicialmente, o aspecto avaliação apresentou um dos valores de índice de ajuste abaixo do esperado (TLI 0,89). Nota-se que no estudo original (MCEWAN et al., 2018), dentre todas as dimensões de segunda ordem, a avaliação do trabalho em equipe também foi a que apresentou menor valor para o índice Tucker-Lewis (TLI 0,91). No entanto, para a presente amostra, observou-se melhora substancial dos índices de ajuste encontrados. O que pode ter ocorrido devido ao fato de ter-se correlacionado erros de determinados itens que faziam parte da mesma dimensão de primeira ordem (monitoramento do desempenho), conforme recomendado pelos Índices de Modificação, que refletem o quanto o qui-quadrado pode diminuir quando é incorporada uma relação não considerada anteriormente no modelo (LEÓN, 2011). Uma vez que estas correlações foram baixas ($r < 0,40$) e foram todas entre erros de itens da mesma dimensão, não há indicação de carga fatorial cruzada ou controle dos dados para se obter este ajuste.

A AFC realizada para o aspecto ajustes revelou, ainda que pequeno, melhor ajuste dos dados a um modelo com quatro fatores, quando considerando os índices de ajuste comparativo (CFI, 0,98) e Tucker-Lewis (TLI 0,98). No entanto, o outro modelo testado (M1), baseado na estrutura original da MATS (MCEWAN et al., 2018), que agrupa os itens das dimensões de primeira ordem “treinamento interno” e “prestar suporte”, também apresentou índices de ajuste com valores adequados. Um melhor ajuste dos dados a um modelo de quatro fatores para a presente amostra de validação corrobora o modelo teórico no qual a MATS é baseada (MCEWAN, BEAUCHAMP, 2014; ROUSSEAU et al., 2006), que distingue e separa os comportamentos de treinamento interno daqueles de prestar suporte. Os autores citam no estudo original a importância de dar continuidade às investigações quanto à estrutura fatorial deste aspecto do trabalho em equipe, uma vez que se entende que as ações das dimensões treinamento interno e prestar suporte são

fundamentalmente diferentes, sendo as da primeira dimensão relacionadas a ações de verbalização, orientação entre os membros da equipe e a segunda de comportamentos de apoio, auxílio (MCEWAN et al., 2018). Verificar um melhor ajuste dos dados desta amostra a um modelo de quatro fatores para o aspecto ajustes dá indícios, não só para evidências de validade da estrutura interna da MATS-B, mas, também do modelo teórico do trabalho em equipe na qual ela se baseia.

No que diz respeito à consistência interna de cada uma das 14 dimensões da versão brasileira (MATS-B) e do instrumento como um todo, os valores muito próximos e elevados indicam boa confiabilidade pelos dois indicadores (α) ($> 0,70$) (NUNNALLY; IRA, 1994) e Ômega de McDonald (ω) ($> 0,70$) (REVELLE; ZINBARG, 2009). Com base nas cargas fatoriais padronizadas destas das 14 dimensões, obteve-se a confiabilidade composta (CC), por meio da qual pôde-se verificar a precisão destas dimensões em mensurar o que se propõem, de maneira mais robusta (TABACHNICK, FIDELL, 2013). Todos os valores de CC foram acima do proposto pela literatura ($> 0,70$) (HAIR et al., 2005), variando de 0,85 (resolução de problemas – ajustes) a 0,91 (monitoramento do desempenho – avaliação). Os valores da variância média extraída para cada dimensão variaram de 0,56 (preparação - análise da missão) a 0,67 (execução – cooperação), também estando acima do recomendado pela literatura ($>0,50$), como indicativo de adequada validade convergente (FORNELL, LARCKER, 1981).

Observou-se que cada aspecto da MATS-B apresentou ajuste adequado tanto para atletas do sexo feminino quanto do sexo masculino, o que fornece indícios de que a estrutura proposta se mantém estável em ambos os grupos. Destaca-se que a invariância da medida contribui para que as evidências de validade da estrutura interna do instrumento sejam ampliadas e que investigações que se propõem a comparar dados entre grupos sociodemográficos (sexos e categoria etária) não sejam enviesados (RIOS; WELLS, 2014).

Com o intuito de verificar as evidências de validade baseada na relação com outras variáveis, buscou-se identificar se ocorreriam correlações convergentes entre os cinco aspectos que compõem a MATS-B e as dimensões da eficácia coletiva para o esporte (CEQS-B), construto psicológico considerado estado emergente do trabalho em equipe, segundo o modelo de efetividade da equipe (MCEWAN, BEAUCHAMP, 2014). Notaram-se correlações significativas entre os escores dos

dois questionários, indicando correlação de moderada (0,37, avaliação – MATS e preparação – CEQS-B) a alta (0,86, CEQS-B geral e gerenciamento da manutenção da equipe - MATS). A relação entre os aspectos do trabalho em equipe e a dimensão habilidade da eficácia coletiva já foi reportada em estudo que examinou o efeito da percepção de trabalho em equipe na confiança dos atletas na capacidade de sua equipe obter sucesso (MCEWAN, 2020). Estes achados, mais do que suportar evidências de validade, apontam para possibilidades de pesquisas futuras considerando diferentes aspectos do trabalho em equipe e sua relação com outras variáveis da dinâmica grupal no contexto esportivo, como coesão grupal, satisfação, desempenho de sua equipe.

Por fim, quando verificada a estabilidade dos resultados da MATS-B, obtidos em momentos distintos, por uma mesma amostra de atletas, observou-se que oito dos 66 itens apresentaram valor do coeficiente de correlação intraclass (ICC) abaixo do recomendado pela literatura, sendo cinco do aspecto preparação (17 itens) e três do aspecto execução (13 itens). Já no que diz respeito às dimensões de primeira e segunda ordem da MATS-B, os valores variaram de 0,54 (comunicação; execução) a 0,82 (especificação das metas; preparação) e de 0,70 (execução) a 0,85 (avaliação), respectivamente. O instrumento, de maneira geral, apresentou valor de ICC de 0,86. Nota-se, assim, indícios de que a MATS-B, de maneira geral bem como seus itens e suas dimensões de primeira e segunda ordem, apresentaram de razoável a muito boa estabilidade temporal.

A noção de confiabilidade/precisão, determinada em termos de consistência ao longo da replicação dos procedimentos de teste, será maior se as pontuações de cada indivíduo forem consistentes ao longo da replicação dos procedimentos de teste e menor se as pontuações não forem consistentes ao longo das replicações. Vale destacar que as réplicas envolvem administrações independentes do procedimento de teste, esperando-se que não haja qualquer alteração no construto a ser testado. Assim, administrar as mesmas perguntas ou escalas a todos os indivíduos, nas mesmas condições, permite a comparação das pontuações. Contudo, a hora e o local onde o teste está a sendo realizado pode variar nas replicações e, portanto, as pontuações também podem ser afetadas por esta variação (AERA, APA, NCME, 2014).

O fato de as duas aplicações da MATS-B terem sido realizadas em situações de competição, com uma semana de diferença entre as medições (a primeira na

fase de qualificação das equipes e a segunda na fase final), pode ter tido algum impacto na percepção dos atletas quanto ao construto avaliado (trabalho em equipe), no entanto, ainda assim, as cinco dimensões de segunda ordem que compõem a MATS-B, bem como o instrumento de maneira geral, apresentaram valores acima do esperado para esta propriedade psicométrica, conforme recomendado pela literatura (WEIR, 2005). No estudo de validação original da MATS, a estabilidade temporal não foi apresentada. Assim, não foi possível comparar os resultados obtidos com a amostra do presente estudo.

3.5 CONCLUSÃO

Os resultados encontrados no presente estudo para a versão brasileira da Avaliação Multidimensional do Trabalho em Equipe no Esporte (MATS-B) (Apêndice 6) permitem atestar as evidências baseadas no conteúdo, estrutura interna e relação com outras variáveis, além da confiabilidade do instrumento. Os achados junto à amostra brasileira de validação (MATS-B) indicam para uma estrutura interna composta de cinco aspectos (preparação, execução, avaliação, ajustes e gerenciamento da manutenção da equipe), tal como no modelo originalmente proposto, também com índices de ajustes semelhantes aos do modelo original, considerados adequados. A versão brasileira também confirmou uma estrutura composta por 14 dimensões de segunda ordem, no entanto, separando as dimensões “treinamento interno” e “prestar suporte”.

Este estudo proporciona importante complemento à investigação sobre trabalho em equipe no esporte. Contudo, existem limitações que devem ser reconhecidas. Apesar de a etapa para verificação das evidências de validade de conteúdo da MATS-B ter sido composta por especialistas de diferentes estados do Brasil (Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná, São Paulo, Minas Gerais, Paraíba e Pernambuco), contribuindo para que diferentes regiões do país estivessem representadas para verificação dos itens e termos que os compunham, a maior parte dos participantes da etapa de verificação de evidências de validade quanto à estrutura interna da MATS-B eram atletas de equipes da região sul do Brasil e praticantes de cinco modalidades esportivas. Isso levanta uma questão de generalização a outros esportes e atletas de outras regiões do país quanto à estrutura interna do instrumento. Sugere-se, portanto, a expansão da amostra a

outros estados do Brasil e a outros esportes, entre eles, aqueles considerados individuais, uma vez que muitos atletas de modalidades individuais pertencem a uma equipe esportiva e treinam junto de outros companheiros de clube.

Ainda no que diz respeito à etapa de tradução e de validade de conteúdo da MATS-B, é importante citar que este é o primeiro estudo que se propõe a adaptar transculturalmente a MATS para outra população, no caso, atletas brasileiros. Assim, ainda que a tradução da versão original tenha se dado para a língua portuguesa, faz-se importante salientar que esta tradução e adaptação foi feita para a língua portuguesa corrente no Brasil, considerando a especificidade de palavras e termos falados e escritos nesta realidade linguística, os quais, muitas vezes, diferem da língua portuguesa corrente outros Países (Portugal, Angola, Moçambique, Guiné-Bissau, Timor-Leste, Guiné Equatorial, Macau, Cabo Verde, São Tomé e Príncipe). Desta forma, ainda que já haja uma tradução para o português (corrente no Brasil), sugere-se que esta versão (MATS-B) seja adaptada transculturalmente, considerando as especificidades da fala e da escrita de cada país que tem a língua portuguesa como idioma oficial.

Destaca-se, também, que a maioria dos participantes neste estudo era do sexo masculino (309), com média de idade de $19,98 \pm 5,34$ anos, sugerindo-se que se obtenha uma amostra mais equilibrada em relação ao sexo e à faixa etária dos participantes em futuras pesquisas, o que possibilitaria ampliar a verificação da invariância da MATS-B entre estes grupos (homens e mulheres, faixa etária). É importante citar que no que diz respeito à invariância estrutural, a MATS-B mostrou a tendência à estabilidade da estrutura interna para grupos de diferentes faixas etárias, o que traz suporte para a utilização desse instrumento junto a atletas mais jovens (com idade a partir de 15 anos, que compuseram a amostra) e adultos, também.

Contudo, mesmo com as limitações apresentadas, o processo de validação realizado no presente estudo apresenta importante contribuição para ampliar a validade ecológica da MATS, bem como do construto que a embasa, trabalho em equipe. As evidências de validade encontradas para a MATS-B permitem a ampliação de estudos a respeito do trabalho em equipe, importante construto para a compreensão da dinâmica grupal de equipes esportivas. Em adição, investigações futuras poderão incluir análise mais aprofundada das relações entre o trabalho em equipe e importantes estados emergentes/resultados que caracterizam o ciclo

episódico da efetividade da equipe, bem como a compreensão do porquê de algumas equipes parecerem ter maior percepção de trabalho em equipe em relação a outras. Examinar como o trabalho em equipe pode ser melhorado, seja por meio de programas de intervenção, seja por meio de comportamentos de liderança, é de suma importância para profissionais que atuam no contexto esportivo.

CAPÍTULO 4

ESTUDO 2 – INFLUÊNCIA DA IDADE, DO SEXO, DO TEMPO DE PRÁTICA E DO TEMPO NA EQUIPE ATUAL NA PERCEPÇÃO DO TRABALHO EM EQUIPE DE ATLETAS JOVENS DE VOLEIBOL

4.1 INTRODUÇÃO

As equipes representam uma realidade em diferentes contextos da sociedade, despertando questionamentos em estudiosos e fazendo-os direcionarem esforços para a compreensão de diferentes aspectos que influenciam seu funcionamento. No esporte, em recente revisão da literatura, Eys e Spink (2016) sugeriram que os processos de dinâmica grupal que ocorrem no interior de equipes esportivas têm forte potencial de crescimento como foco de interesse para pesquisas. Isto porque são variados os aspectos que impactam na dinâmica de grupo em ambientes da prática de esportes e que podem contribuir para atuação de profissionais que visam pleno desenvolvimento e desempenho de suas equipes (EYS et al., 2019).

A dinâmica grupal de uma equipe denota sua vitalidade e natureza, bem como os comportamentos realizados por seus membros (CARRON; BRAWLEY, 2008). No esporte, uma das primeiras lições aprendidas é o quão importante é trabalhar em equipe. Além de pressupor um desempenho ideal, o trabalho em equipe denota uma virtude esportiva, de tal modo que falas como “é um bom atleta enquanto integrante da equipe” parecem representar algo mais nobre do que “é um jogador talentoso” (GAFFNEY, 2015). Com isso, o trabalho em equipe é visto como uma conquista interpessoal, que teria um significado prático, moral e até ontológico neste processo, sinalizando a importância de integrá-lo a um propósito maior, coletivamente, e não de maneira individualizada (GAFFNEY, 2015). É necessário que os membros da equipe tenham capacidade de trabalhar bem juntos, para, assim, conseguirem alcançar os objetivos definidos enquanto grupo, com sucesso (MCEWAN et al., 2017).

O processo grupal é, portanto, o que diferencia o grupo de uma coleção de indivíduos, focando na interação e troca entre seus membros, de tal maneira que o comportamento de um influencia o do outro e vice-versa (CARRON et al., 2005). Assim, enquanto o trabalho voltado para a tarefa envolve a execução de técnicas básicas e competências dentro de um determinado domínio, o trabalho em equipe se refere à gama de processos comportamentais interativos e interdependentes entre os membros da equipe que convertem variáveis de entrada da equipe (por exemplo, características de seus membros) em resultados (por exemplo, desempenho da equipe) (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014; MCEWAN et al., 2017).

Com base em dois modelos teóricos (MATHIEU et al., 2008; ROUSSEAU et al., 2006), McEwan e Beauchamp (2014) apresentaram o modelo de efetividade da equipe, em que o trabalho em equipe exerce papel central, enfatizando-se dois componentes principais: gerenciamento da manutenção da equipe (suporte psicológico e gestão integrativa de conflito) e regulação do desempenho da equipe (preparação, execução, avaliação e ajustes). Tais componentes coincidem com os respectivos processos de manutenção e locomoção, que Kurt Lewin (1935) propõe como estando envolvidos em ambientes de grupo (MCEWAN et al., 2017). As diferentes tarefas que os membros da equipe realizam podem ser tanto consideradas comportamentos independentes ou individuais, como, também, comportamentos interdependentes, sendo vital que sejam realizadas em uníssono com o objetivo de a equipe trabalhar melhor e ser mais efetiva. Destaca-se que o termo comportamentos é usado para enfatizar que o trabalho em equipe é mediador e que foca em processos comportamentais, que podem ser aprendidos, potencializados, melhorados (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014).

Assim, diferentes variáveis, sejam elas individuais, como características dos membros que compõem as equipes (REBUSTINI et al., 2016), temporais ou situacionais podem afetar a percepção dos atletas em relação ao trabalho em equipe, aspecto fundamental para o desempenho e efetividade da equipe (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014; MCEWAN et al., 2017). Embora análises univariadas mais simples a respeito da efetividade de equipes esportivas possam fornecer insights iniciais das relações entre certas variáveis e outras, para que possam ser feitos progressos teóricos e se obtenha uma compreensão completa de equipes, é importante que pesquisas avancem no uso de análises multivariadas, considerando, por exemplo, aspectos individuais dos membros da equipe (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014; MCEWAN et al., 2017), como variáveis sociodemográficas (sexo, idade, etc).

Em adição, também relevante é considerar o contexto no qual o estudo está sendo desenvolvido. O voleibol, foco da presente investigação, mostra-se como um ambiente interativo, em constante mudança, com diferentes exigências ambientais, físicas, técnicas, táticas e psicológicas para as quais os atletas necessitam colocar a prova um conjunto de padrões e estratégias adequados (STEFANELLO, 2007). Dentre as características desse esporte, sobressai também a dinamicidade e a cooperação, tendo em vista que, dentre suas regras, está a de que um único atleta

não pode fazer consecutivas intervenções na bola (FAGUNDES et al., 2017). Desta forma, o voleibol pressupõe importante interdependência, sendo imprescindível que os membros da equipe mostrem-se compelidos a atingir determinada meta, especificada coletivamente, cooperando entre si para bem realizarem as ações ofensivas ou defensivas durante a partida.

No Brasil, assim como as seleções adultas masculina e feminina de voleibol, ocupam o primeiro e o segundo lugar do ranking mundial, respectivamente (segundo informações da Federação Internacional de Voleibol - FIVB), as categorias de base (Sub-21 e Sub-19 masculina; Sub-20 e Sub-18 feminina) também têm se destacado internacionalmente, encontrando-se entre os sete melhores no ranking mundial em pelo menos três das quatro categorias (FIVB, 2021). Esses indicativos levam ao crescente interesse de investigações junto a esse grupo específico (jovens atletas de voleibol), uma vez que representam importante fonte para a manutenção da prática do voleibol no cenário nacional.

Lançar mão de informações específicas quanto às características desse grupo de jovens atletas, possibilita que técnicos, consultores e dirigentes de equipes esportivas realizem planejamentos de maneira a considerar suas especificidades e demandas, elaborando ações de intervenção, de desenvolvimento ou aprimoramento de diferentes fatores que possam contribuir para sua formação esportiva (COLLET, 2018) e permanência no esporte, sendo um deles o trabalho em equipe (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2020).

Assim, o presente estudo buscou responder à seguinte questão de pesquisa: qual a percepção de atletas jovens de voleibol quanto ao trabalho em equipe de maneira geral e quanto a cada um de seus aspectos (preparação, execução, ajustes e gerenciamento da manutenção da equipe)?

4.1.1 Objetivos

4.1.1.1 Objetivo geral

Examinar a percepção de atletas jovens de voleibol quanto ao trabalho em equipe de maneira geral e quanto a cada um de seus aspectos (preparação, execução, ajustes e gerenciamento da manutenção da equipe).

4.1.1.2 Objetivos específicos

Verificar a associação entre a percepção do trabalho em equipe de maneira geral como de cada um de seus aspectos (preparação, execução, ajustes e gerenciamento da manutenção da equipe) e sexo, faixa etária/categoria, tempo de prática na modalidade e tempo na equipe atual em atletas jovens de voleibol.

Comparar a percepção do trabalho em equipe entre jovens atletas de voleibol do sexo masculino e sexo feminino e de diferentes faixas etárias/categorias.

4.2 MATERIAL E MÉTODOS

4.2.1 Participantes

Os participantes do estudo foram atletas de ambos os sexos, de equipes de voleibol, de diferentes regiões do país, participantes da Taça Paraná de Voleibol 2019, considerada a maior competição da modalidade nas categorias de base da América do Sul. Nesta edição, contou com 155 equipes participantes, de 10 estados brasileiros.

Atletas de 37 equipes ($n=420$), advindas de diferentes estados do Brasil (Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul, São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais, Goiás e do Distrito Federal) compuseram, de maneira voluntária, a amostra do presente estudo. Os participantes eram atletas das categorias sub-16, sub-18 e sub-21 e aceitaram participar da pesquisa após convite realizado diretamente a eles e aos responsáveis pelas equipes das quais faziam parte, durante o congresso técnico.

Considerando apenas os atletas que preencheram corretamente a todos os questionários (Tabela 4), a amostra final foi composta por 394 atletas, sendo 209 mulheres e 185 homens, com média de idade de $16,35 \pm 1,76$ anos, $4,95 \pm 2,59$ anos de prática no esporte e $2,24 \pm 1,94$ anos de prática com a equipe atual. No que diz respeito a cada faixa etária, a presente pesquisa contou com a participação de 149 atletas da categoria sub-16 (59 homens e 90 mulheres, $16,07 \pm 1,40$ anos de idade), 139 atletas da categoria sub-18 (63 homens e 76 mulheres, $15,83 \pm 2,06$ anos de idade) e 106 atletas da categoria sub-21 (63 homens e 43 mulheres, $17,41 \pm 1,30$

anos de idade). Como critérios de seleção, os participantes deveriam ter 15 anos ou mais e pelo menos três meses de participação na equipe atual.

TABELA 4 – CARACTERÍSTICAS DOS PARTICIPANTES

	Homens	Mulheres
	(N = 185)	(N = 209)
	\bar{x} DP	\bar{x} DP
Idade	16,66±1,75	16,07±1,72
Categoria		
Sub-16	59	90
Sub-18	63	76
Sub-21	63	43

FONTE: A autora (2021).

4.2.2 Instrumentos

Para a mensuração da percepção dos atletas quanto ao trabalho em equipe, utilizou-se a Avaliação Multidimensional de Trabalho em Equipe no Esporte (MATS), validada do original (MCEWAN et al., 2018) para atletas brasileiros (MATS-B) no Estudo 1 desta tese. A MATS-B corroborou ser um questionário multidimensional, com 66 itens. A dimensão “preparação” é composta por três dimensões de primeira ordem: “análise de missão” (5 itens), “especificação das metas” (6 itens) e “planejamento” (6 itens). A dimensão “execução” é composta por outras três dimensões de primeira ordem: “coordenação” (4 itens), “cooperação” (4 itens) e “comunicação” (5 itens). A dimensão “avaliação” é composta por duas dimensões de primeira ordem: “monitoramento de desempenho” (6 itens) e “monitoramento de sistemas” (4 itens). A dimensão “ajustes” é composta por quatro dimensões de primeira ordem “resolução de problemas” (4 itens), “inovação” (4 itens), “treinamento interno” (4 itens) e “ações de suporte” (5 itens). Finalmente, a dimensão “gerenciamento da manutenção da equipe” é composta por duas dimensões de primeira ordem “gestão integrativa de conflitos” (4 itens) e “apoio psicológico” (5 itens).

Os atletas devem assinalar sua resposta, com base na seguinte orientação: “Nessas seções, gostaríamos que você descrevesse a equipe com a qual você compete atualmente. Para responder a cada pergunta, por favor, circule o número

que melhor descreve seu nível de concordância com cada afirmação”. Cada item do instrumento é pontuado por meio de uma escala do tipo Likert, de sete pontos: 1 – Discordo completamente; 2 – Discordo na maioria das vezes; 3 – Discordo levemente; 4 – Não concordo, nem discordo; 5 – Concordo levemente; 6 – Concordo na maioria das vezes; e 7 – Concordo completamente. É possível obter-se uma pontuação para cada uma das cinco dimensões de segunda ordem, com base na pontuação média de uma equipe nas dimensões de primeira ordem que o compõem (por exemplo, uma pontuação para a dimensão de segunda ordem “preparação” é fornecida pelo cálculo das pontuações médias dos participantes nas dimensões de primeira ordem “análise da missão”, “especificação das metas” e “planejamento”). O nível de trabalho em equipe percebido pelos participantes pode também ser estimado de modo geral pelo cálculo de suas pontuações médias nas cinco dimensões de segunda ordem. O cabeçalho da MATS-B, contém perguntas a respeito de informações sociodemográficas dos atletas, como idade, sexo, tempo de prática e tempo na equipe atual.

A versão validada para o contexto brasileiro apresentou índices de ajuste semelhantes aos do modelo original, considerados adequados (Estudo 1): preparação $X^2 = 235,14$ (118), X^2 normalizado = 1,99, RMSEA = 0,03 [0,03-0,05] CFI = 0,95, TLI = 0,94; execução $X^2 = 87,34$ (62), X^2 normalizado = 1,40, RMSEA = 0,03 [0,03-0,05] CFI = 0,98, TLI = 0,97; avaliação $X^2 = 102,20$ (34), X^2 normalizado = 3,00, RMSEA = 0,06 [0,06-0,08] CFI = 0,92, TLI = 0,89; ajustes $X^2 = 153,41$ (113), X^2 normalizado = 1,353, RMSEA = 0,02 (0,02 – 0,03) CFI = 0,98, TLI = 0,98; e GME $X^2 = 37,33$ (26), X^2 normalizado = 1,43, RMSEA = 0,03 [0,03-0,05] CFI = 0,99, TLI = 0,98. Os valores de Alpha de Cronbach foram satisfatórios, variando de "análise da missão (A)" (α 0,86) a "treinamento interno (K)" (α 0,93), nas dimensões de primeira ordem, e de preparação α 0,91 a ajustes α 0,95, no caso das dimensões de segunda ordem.

Para a presente amostra, os índices de ajuste também foram considerados adequados: preparação $X^2 = 434,48$, df = 116, X^2 normalizado = 3,74, RMSEA = 0,07 [0,07-0,08] CFI = 0,97, TLI = 0,97; execução $X^2 = 222,97$, df = 62, X^2 normalizado = 3,60, RMSEA = 0,07 [0,06-0,08] CFI = 0,98, TLI = 0,98; avaliação $X^2 = 108,20$, df = 34, X^2 normalizado = 3,18, RMSEA = 0,07 [0,06-0,08] CFI = 0,92, TLI = 0,91; ajustes $X^2 = 356,46$, df = 113, X^2 normalizado = 3,15, RMSEA = 0,06 (0,06 – 0,07) CFI = 0,98, TLI = 0,98; e GME $X^2 = 99,01$, df = 26, X^2 normalizado = 3,80, RMSEA = 0,07

[0,06-0,09] CFI = 0,99, TLI = 0,98. Os valores de Alpha de Cronbach foram satisfatórios, variando de "resolução de problemas (I)" (α 0,85) a "monitoramento de desempenho (G)" (α 0,91), nas dimensões de primeira ordem, e de "gerenciamento da manutenção da equipe" α 0,91 a ajustes α 0,95, no caso das dimensões de segunda ordem.

4.2.3 Procedimentos

O presente estudo foi submetido à avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Paraná (UFPR), sendo aprovado conforme parecer de nº 3.352.625 (Anexo 1). Inicialmente, a pesquisadora realizou contato com o órgão responsável pela realização da Taça Paraná de Voleibol 2019, a fim de solicitar autorização para conduzir a pesquisa na referida competição (Apêndice 4) e, posteriormente, com os responsáveis das equipes participantes, para o mesmo fim. Após a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (atletas acima de 18 anos e responsáveis por atletas menores de 18 anos) e Termo de Assentimento (atletas menores de 18 anos) (Anexo 3), foi realizada a coleta de dados, com aplicação dos instrumentos acima citados, nos ginásios em que ocorreu a Taça Paraná 2019.

4.2.4 Tratamento estatístico

Inicialmente, as variáveis do presente estudo foram avaliadas por meio de estatísticas descritivas (medidas de tendência central e dispersão). Após, foi ajustada uma regressão linear múltipla para prever a percepção do trabalho em equipe de maneira geral e de cada um de seus cinco aspectos (preparação, execução, ajustes e gerenciamento da manutenção da equipe, em função do sexo, da faixa etária (categoria), do tempo de prática na modalidade e do tempo na equipe atual.

A normalidade dos dados foi avaliada por meio dos testes Komolgorov-Smirnov e Shapiro-Wilk. Já o pressuposto de homogeneidade de variância foi avaliado por meio do teste de Levene. Devido aos dados não terem apresentado distribuição normal, verificou a existência de diferença nos escores apresentados pelos participantes em função de grupos amostrais diferentes (sexo e faixa etária/

categoria), empregando-se o teste de Mann-Whitney, para avaliação da variável sexo (homens x mulheres), e uma análise de variância (ANOVA) de uma via (ANOVA-One Way), para avaliação da variável “faixa etária/categoria” (Sub-16; Sub-18; Sub-21), para a qual também foram realizados procedimentos de *bootstrapping* (1000 reamostragens: 95% IC BCa) a fim de se obter maior confiabilidade dos resultados, corrigir desvios de normalidade da distribuição da amostra e diferenças entre os tamanhos dos grupos e, também, apresentar um intervalo de confiança de 95% para as diferenças entre as médias (HAUKOOS; LEWIS, 2005). Foi solicitada a avaliação do Post Hoc por meio de Tuckey e, quando violado o pressuposto da homogeneidade de variância (correção de Welch), por meio da técnica de Games-Howell (FIELD, 2013).

Definiu-se como variável independente o pertencimento aos diferentes grupos amostrais (sexo masculino e feminino; categoria Sub-16, categoria Sub-18, categoria Sub-21). Como variáveis dependentes foram considerados os escores apresentados para a percepção do trabalho em equipe de maneira geral, bem como para cada um dos cinco aspectos (preparação, execução, ajustes e gerenciamento da manutenção da equipe, avaliados pela MATS-B, estabelecendo-se nível de significância igual a 0,05. Utilizou-se o pacote estatístico IBM-SPSS versão 22 (FIELD, 2013).

4.3 RESULTADOS

A Tabela 5 apresenta as estatísticas descritivas (mediana e desvio padrão) do escore obtido pela amostra total de atletas jovens de voleibol participantes deste estudo, para o trabalho em equipe de maneira geral e cada uma das dimensões de segunda ordem (preparação, execução, ajustes e gerenciamento da manutenção da equipe que compõem a MATS-B.

TABELA 5 – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS PARA AS DIMENSÕES DA MATS-B PELA AMOSTRA TOTAL DE ATLETAS JOVENS DE VOLEIBOL

	Med.	DP	Assimetria	Curtose	1º	Quartil	
						2º	3º
Preparação	5,94	0,99	-0,97	0,80	5,10	5,94	6,53
Execução	5,68	1,10	-,88	0,29	4,87	5,68	6,38
Avaliação	5,96	1,10	-0,97	0,57	5,00	5,96	6,59
Ajustes	5,65	1,15	-0,88	0,41	4,84	5,65	6,35
GME	5,85	1,27	-1,12	0,95	4,84	5,85	6,53
Trabalho em equipe	5,74	0,97	-0,86	0,65	4,96	5,74	6,33

FONTE: A autora (2021).

NOTA: N = 394; Med. = Mediana; DP = Desvio Padrão; GME = Gerenciamento da Manutenção da Equipe.

Nota-se que os participantes apresentaram maior percepção do aspecto avaliação do trabalho em equipe ($5,96 \pm 1,10$).

A análise de regressão múltipla, considerando a percepção do trabalho em equipe de maneira geral, bem como dos seus cinco aspectos (preparação, execução, ajustes e gerenciamento da manutenção da equipe (GME)) e as covariáveis sexo, faixa etária/categoria, tempo de prática na modalidade e tempo na equipe atual resultou em modelos estatisticamente significativos para o trabalho em equipe [$F(4, 389) = 2,89$; $p < 0,05$; $R^2 = 0,03$] e os aspectos preparação [$F(4, 389) = 3,37$; $p < 0,05$; $R^2 = 0,03$], ajustes [$F(4, 389) = 2,82$; $p < 0,05$; $R^2 = 0,03$] e GME [$F(4, 389) = 4,62$; $p < 0,05$; $R^2 = 0,04$].

No entanto, apenas a faixa etária/categoria pareceu ter contribuição na percepção do trabalho em equipe ($\beta = -0,142$; $t = -2,487$; $p < 0,05$) e de seus aspectos preparação ($\beta = -0,187$; $t = -3,272$; $p < 0,05$), ajustes ($\beta = -0,120$; $t = -2,104$; $p < 0,05$) e GME ($\beta = -0,113$; $t = -1,999$; $p < 0,05$), indicando a tendência de uma associação negativa entre estas variáveis (quanto menor a faixa etária, maior a percepção do trabalho em equipe e seus aspectos; quanto maior a faixa etária, menor a percepção do trabalho em equipe e seus aspectos).

A Tabela 6 apresenta as estatísticas descritivas (mediana e desvio padrão) do escore obtido por jovens atletas homens e mulheres de voleibol, participantes deste estudo, para cada um dos aspectos do trabalho em equipe (preparação, execução, ajustes e gerenciamento da manutenção da equipe que compõem a MATS-B, bem como o trabalho em equipe de maneira geral.

TABELA 6 – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DOS ESCORES OBTIDOS POR ATLETAS HOMENS E MULHERES PARA CADA ASPECTO DO TRABALHO EM EQUIPE E ESCORE TOTAL

	Med.	DP	Assimetria	Curtose	Intervalo interquartil
Preparação					
Homens	5,90	0,86	-1,06	1,67	1,23
Mulheres	5,99	1,08	-0,89	0,25	1,65
Execução					
Homens	5,65	0,96	-0,77	0,27	1,42
Mulheres	5,70	1,20	-0,90	0,10	1,63
Avaliação					
Homens	6,00	0,95	-1,14	1,35	1,16
Mulheres	5,79	1,21	-0,79	0,03	1,77
Ajustes					
Homens	5,69	0,96	-0,74	0,38	1,45
Mulheres	5,61	1,29	-0,85	0,02	1,74
GME					
Homens	5,78	1,16	-0,95	0,37	1,57
Mulheres	5,88	1,36	-1,22	1,14	1,83
Trabalho em equipe					
Homens	5,79	0,82	-0,86	1,17	1,26
Mulheres	5,69	1,09	-0,79	0,15	1,51

FONTE: A autora (2021).

NOTA: N (Homens) = 185; N (Mulheres) = 209; Med. = Mediana; DP = Desvio Padrão; GME = Gerenciamento da Manutenção da Equipe.

Observa-se que os atletas homens obtiveram maior escore para o aspecto avaliação ($6,00 \pm 0,95$), sendo que as mulheres apresentaram maior escore para a percepção do aspecto preparação do trabalho em equipe ($5,99 \pm 1,08$). No entanto, quando comparada a percepção do trabalho em equipe e seus respectivos aspectos entre atletas homens e mulheres, observou-se, conforme o teste de Mann Whitney, que o sexo não parece ter efeito sobre a percepção do trabalho em equipe ($U = 19263,50$; $p > 0,05$) e os aspectos que o compõem (preparação $U = 18815,50$; $p > 0,05$; execução $U = 18549,00$; $p > 0,05$; avaliação $U = 17971,00$; $p > 0,05$; ajustes $U = 19182,00$; $p > 0,05$; e gerenciamento da manutenção da equipe $U = 17829,00$; $p > 0,05$) para esta amostra investigada.

No que diz respeito à comparação entre os grupos em função da faixa etária/categoria, testes de distribuição de normalidade demonstraram que as variáveis trabalho em equipe e seus cinco aspectos não apresentavam distribuição normal ($p < 0,001$). Porém o Teste de Levene demonstrou que os grupos apresentaram homogeneidade de variância ($p > 0,05$), a não ser para a variável gerenciamento da manutenção da equipe (GME) (Levene (2, 391) = 6,24, $p < 0,05$), para a qual foi aplicada a correção de Welch.

Os dados descritivos da percepção do trabalho em equipe e de seus aspectos para cada categoria etária encontram-se na Tabela 7.

TABELA 7 – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS SEPARADAS POR GRUPOS (CATEGORIAS ETÁRIAS)

	Descritivos	Preparação	Execução	Avaliação	Ajustes	GME	Trabalho em Equipe
Sub-16	Média	5,86	5,67	5,75	5,61	5,79	5,74
	DP	0,97	1,07	1,11	1,09	1,06	0,93
Sub-18	Média	5,76	5,52	5,71	5,45	5,42	5,58
	DP	0,90	1,06	1,09	1,15	1,30	0,97
Sub-21	Média	5,48	5,27	5,57	5,24	5,32	5,38
	DP	1,07	1,15	1,11	1,20	1,44	0,99

FONTE: A autora (2021).

NOTA: Sub-16 (N = 149); Sub-18 (N = 139); Sub-21 (N = 106); DP = Desvio-padrão; GME = Gerenciamento da Manutenção da Equipe.

Observa-se que a categoria Sub-16 apresentou maior média para a percepção do trabalho em equipe de maneira geral, bem como de todos os aspectos que o compõem.

Os resultados da ANOVA demonstraram que houve diferença entre os grupos para os aspectos preparação [F (2, 391) = 4,88, $p < 0,05$], execução [F (2, 391) = 4,13, $p < 0,05$], ajustes [F (2, 391) = 3,35, $p < 0,05$] e gerenciamento da Manutenção da Equipe [Welch's F (2, 391) = 5,60, $p < 0,05$], bem como para o trabalho em equipe de maneira geral [F (2, 391) = 4,32, $p < 0,05$].

Na Tabela 8 é possível verificar os resultados referentes ao Teste Post Hoc de Tuckey, interpretados por meio de procedimentos de *bootstrapping*.

TABELA 8 – TESTE POST HOC DE TUCKEY COM *BOOTSTRAPPING* (95% IC BCa)

Aspectos	Comparações entre os grupos	Diferenças de médias	Erro-padrão	Estimativas de <i>Bootstrapping</i> (95% IC BCa)	
				Limite inferior	Limite superior
Preparação	Sub-16; Sub-21	0,38	0,12	0,09	0,67
Execução	Sub-16; Sub-21	0,40	0,14	0,10	0,72
Ajustes	Sub-16; Sub-21	0,37	0,15	0,07	0,69
GME	Sub-16; Sub-18 e	0,37	0,14	0,08	0,66
	Sub-16; Sub-21	0,47	0,17	0,13	0,82
Trabalho em Equipe	Sub-16; Sub-21	0,36	0,13	0,10	0,64

FONTE: A autora (2021).

NOTA: Sub-16 (N = 149); Sub-18 (N = 139); Sub-21 (N = 106). GME = Gerenciamento da Manutenção da Equipe. IC = Intervalo de Confiança. BCa = *Bias-corrected and accelerated*.

Observa-se, por meio da estatística Δ (delta), acompanhada do IC 95% Bca, que houve diferença significativa entre a categoria Sub-16 e a categoria Sub-21 para a percepção dos aspectos preparação [$\Delta M = 0,38$, IC 95% Bca (0,09 – 0,67)], execução [$\Delta M = 0,40$, IC 95% Bca (0,10 – 0,72)], ajustes [$\Delta M = 0,37$, IC 95% Bca (0,07 – 0,69)], gerenciamento da manutenção da equipe (GME) [$\Delta M = 0,47$, IC 95%

Bca (0,13 – 0,82)] e o trabalho em equipe de maneira geral [$\Delta M = 0,36$, IC 95% Bca (0,10 – 0,64)]. Para o aspecto GME também se observou diferença significativa entre a categoria Sub-16 e a categoria Sub-18 [$\Delta M = 0,37$, IC 95% Bca (0,08 – 0,66)].

4.4 DISCUSSÃO

O principal objetivo deste estudo foi examinar a percepção de atletas jovens de voleibol quanto ao trabalho em equipe. Considerando que esta variável foi investigada de maneira geral (escore total do trabalho em equipe) e por meio de cada um dos aspectos que a compõem, nota-se que os participantes apresentaram maior percepção do aspecto preparação do trabalho em equipe. É importante analisar este achado considerando a amostra do presente estudo, jovens atletas de voleibol, e o que o aspecto preparação representa no ciclo episódico do trabalho em equipe. Ao apresentarem maior escore para um aspecto que envolve a percepção de quais comportamentos são necessários antes de uma competição, os atletas demonstram reconhecer a importância de iniciar um processo tendo muito bem definido seu objetivo. Adotar comportamentos de especificação da missão da equipe, identificação das razões para estarem juntos, de definição dos objetivos em comum e quais são seus planos de ação, é fundamental para os demais passos a serem seguidos, nomeadamente: execução do plano definido; avaliação desta execução; ajustes; quando necessário; e constante gerenciamento deste plano e dos envolvidos em sua realização (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014, 2020).

No que diz respeito à comparação da percepção do trabalho em equipe e seus respectivos aspectos entre atletas homens e mulheres, não se observaram diferenças significativas. No entanto, os atletas homens obtiveram maior escore para o aspecto avaliação ($6,00 \pm 0,95$), enquanto as mulheres apresentaram maior escore para a percepção do aspecto preparação do trabalho em equipe ($5,99 \pm 1,08$). No aspecto avaliação, o monitoramento do desempenho atua como um meio de autorregulação, em que os membros da equipe fornecem feedback uns aos outros para que possam ser identificados erros e inadequações de desempenho (MARKS; PANZER, 2004). Se a conclusão for a de que estão em um caminho apropriado para atingir os objetivos definidos, continua-se seguindo o planejamento inicial. No entanto, se forem identificadas falhas, há a indicação de modificações necessárias

no plano de ação, com intuito de atingir os níveis de desempenho desejados. Já o monitoramento de sistemas diz respeito aos recursos de rastreamento do impacto que aspectos situacionais, como fundos disponíveis para investimento, patrocínio, instalações, além de mudanças de pessoal e condições ambientais mais amplas que podem ter na equipe (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014).

Em um estudo que investigou a percepção de autoeficácia no contexto específico do voleibol, observou-se uma tendência de que atletas do sexo masculino se percebessem mais autoeficazes do que os atletas do sexo feminino (MACHADO et al., 2021). Sabe-se que a crença dos atletas em realizar ações necessárias para o alcance de objetivos estipulados pode ser influenciada por mensagens inspiradoras, expectativas, atribuições e feedback (FELTZ et al., 2008), sendo que a percepção a respeito dos comportamentos de avaliação do trabalho em equipe pode estar relacionada à crença sobre as competências para lidar com as barreiras presentes no ambiente esportivo, sejam aspectos situacionais, condições ambientais e, também, individuais de seus membros (BLECHARZ et al. 2014; MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014). Recomendam-se, entretanto, mais investigações a este respeito, a fim de se obter maior conhecimento quanto a fatores que diferenciam a percepção de atletas de diferentes sexos quanto à percepção do trabalho em equipe.

Ademais, notou-se haver associação entre a percepção do trabalho em equipe de maneira geral ($\beta = -0,142$; $t = -2,487$; $p < 0,05$), bem como dos aspectos preparação ($\beta = -0,187$; $t = -3,272$; $p < 0,05$), ajustes ($\beta = -0,120$; $t = -2,104$; $p < 0,05$) e gerenciamento da manutenção da equipe ($\beta = -0,113$; $t = -1,999$; $p < 0,05$) e a covariável faixa etária/categoria. Estes aspectos referem-se à especificação de objetivos e desenvolvimento de um plano de ação, realização de ações de feedback entre os membros da equipe, inovação de acordo com o que se avaliou a respeito de como decorreu o plano de ação e, também, ao suporte psicológico e gestão de conflitos entre os membros do grupo (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014). Em um estudo em que se examinou a percepção de atletas quanto à disponibilidade de apoio e apoio de fato recebido de seus companheiros de equipe, observou-se que quanto maior esta percepção, maior a satisfação do atleta e seu bem-estar psicológico na prática esportiva (DEFREESE; SMITH, 2013). Assim, o fato de o atleta apenas perceber a disponibilidade de apoio de seus companheiros de equipe, independentemente de vivenciar situações em que o tenha realmente recebido,

mostra-se como um aspecto relevante para a menor probabilidade de vivenciar estado de *Burnout*, bem como demonstra maior motivação autodeterminada no esporte, denotando a relevância de comportamentos de gerenciamento da manutenção da equipe, por meio do suporte psicológico e da gestão integrativa de conflito (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014; MCEWAN et al., 2017).

Quando observado o efeito da faixa etária (categorias Sub-16, Sub-18 e Sub-21) a qual os atletas estão inseridos na percepção do trabalho em equipe de maneira geral, bem como nos cinco aspectos que o compõem, identificou-se que quanto mais jovem o atleta, maior a percepção do trabalho em equipe e dos aspectos preparação, execução, ajustes e gerenciamento da manutenção da equipe, com exceção do aspecto avaliação. Um dos fatores relacionados a esses achados diz respeito ao fato de os atletas mais jovens, que se encontram em período de formação, terem a tendência de estar em uma mesma etapa do processo de desenvolvimento das diferentes habilidades e competências da prática esportiva e, assim, aprenderem a trabalhar em equipe, mostrando-se mais comprometidos com sua equipe e apresentando maior interação e colaboração entre seus pares (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014).

Atletas de categorias mais velhas, por estarem mais próximos de serem escolhidos, chamados a compor equipes profissionais ou abandonarem o esporte, podem apresentar maior direcionamento para si, para suas necessidades e demandas para apresentar um bom desempenho. Para uma equipe esportiva pré-adolescente, por exemplo, um dos objetivos definidos pode ser o desenvolvimento de habilidades técnicas e interpessoais de seus membros, tais como aprender a importância de se trabalhar em equipe. Já para equipes mais velhas e também mais competitivas, o objetivo abrangente pode ser apenas o de vencer a partida, a competição (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014).

Observa-se que as variáveis tempo de prática no esporte e tempo na equipe atual não estiveram associados à percepção do trabalho em equipe, bem como aos aspectos que o compõem, sendo importante que mais investigações sejam realizadas. No entanto, esses achados indicam a possibilidade de outros fatores poderem ter maior contribuição para a percepção de trabalho em equipe e seus aspectos, na amostra de jovens atletas de voleibol investigada no presente estudo. Estudo de revisão sistemática com meta-análise indicou que análises de fatores que operam como moderadores para a melhoria do trabalho em equipe, bem como sua

efetividade, revelaram efeitos positivos e significativos em relação às características de amostra, ao tipo de intervenção e à maneira de mensuração deste aspecto (MCEWAN et al., 2017). Sendo assim, aspectos diversos podem ter maior contributo para que atletas jovens de voleibol percebam-se realizando-se as atividades interdependentes necessárias para alcançarem os objetivos definidos pela equipe.

Enquanto limitações do presente estudo, considera-se a especificidade da modalidade esportiva da amostra que o compôs, voleibol, sugerindo-se que investigações futuras ampliem os participantes e esporte que realizam. Além disso, como o presente estudo teve um caráter exploratório e a coleta de dados ocorreu ao longo de uma competição esportiva, sugere-se investigações de cunho longitudinal, uma vez que o trabalho em equipe é desenvolvido ao longo de ciclos episódicos, em que há momentos de planejamento, mas, também, de execução, avaliação, ajustes e, após, novo planejamento, novas ações. Em adição, estudos de cunho qualitativo também podem vir a contribuir com a maior compreensão a respeito deste processo de equipe e de outros fatores que podem impactar na percepção dos atletas quanto ao trabalho em equipe.

4.5 CONCLUSÃO

Os resultados do presente estudo demonstram que diferentes fatores de ordem individual podem afetar a percepção do trabalho em equipe de jovens atletas de voleibol, os quais podem estar associados ao sexo e à faixa etária dos atletas (categoria na qual competem). Observou-se, também, a necessidade de maior investigação no que diz respeito ao tempo em que estes atletas praticam o voleibol, bem como ao tempo em que os atletas se encontram na equipe atual.

Os achados destacam a importância de fatores individuais (características dos membros da equipe) e contextuais poderem influenciar como os atletas percebem a interação junto a seus companheiros, seja para definição de metas, realização de ações interdependentes, avaliação de quão efetivas estas ações foram, quanto para a adoção de ajustes necessários, seja para oferecer suporte ou resolverem conflitos.

Tais informações podem fornecer indicativos importantes para que treinadores, comissão técnica, dirigentes e os próprios atletas proponham e

conduzam ações que visem a efetividade da equipe por meio do desenvolvimento e melhoria do trabalho em equipe.

CAPÍTULO 5

ESTUDO 3 - IMPACTO DO CLIMA MOTIVACIONAL CRIADO PELO TREINADOR, MEDIADO PELO TRABALHO EM EQUIPE, SOBRE A SATISFAÇÃO COM O ESPORTE DE ATLETAS JOVENS DE VOLEIBOL

5.1 INTRODUÇÃO

A dinâmica grupal representa “ações, processos e mudanças que ocorrem dentro e entre os grupos” (FORSYTH, 2014, p. 2). Acontece na medida em que o grupo estabelece objetivos a serem atingidos, define suas tarefas em consonância às características individuais de seus membros e à estrutura do grupo, e determina o que acontece ao longo do seu desenvolvimento e sua expectativa de vida (EYS et al., 2019). Contudo, como as metas grupais são dinâmicas e podem variar em função do contexto em que o grupo se encontra (EYS et al., 2019), os membros de uma equipe precisam trabalhar bem e conjuntamente para atingir seus resultados, de modo que o trabalho em equipe assume importante papel neste processo.

No contexto esportivo, o trabalho em equipe em modalidades coletivas tem sido apresentado como uma variável decorrente de uma equipe esportiva que apresenta coesão em suas ações (CARRON et al., 2012). Com isso, mostra-se como um processo complexo e multidimensional, que implica, diretamente, na efetividade do grupo, no que diz respeito à qualidade das ações de seus membros que permitem alcançar o objetivo pretendido (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014).

Estudos sobre os processos grupais que envolvem o trabalho em equipe recebeu maior ênfase nas áreas organizacional e militar, sendo recente sua atenção no âmbito esportivo (CARRON et al., 2012; MCEWAN, BEAUCHAMP, 2014). No contexto esportivo, mesmo recebendo maior destaque ao longo dos anos, a complexidade e multidimensionalidade do trabalho em equipe necessita maior compreensão (EYS et al., 2019).

Com base em modelos teóricos advindos do âmbito organizacional (MATHIEU et al., 2008; ROUSSEAU et al., 2006), McEwan e Beauchamp (2014) apresentam o modelo de efetividade da equipe por meio de ciclos episódicos, nos quais, comportamentos realizados pelos membros da equipe ocupam papel central, possibilitando ao grupo alcançar os resultados esperados. Tais comportamentos retratam o trabalho em equipe como um processo grupal, caracterizado pelo seu aspecto dinâmico, envolvendo esforço colaborativo por parte dos seus membros para realizar com efetividade os comportamentos independentes e interdependentes necessários para maximizar a probabilidade de uma equipe atingir seus objetivos (MCEWAN, BEAUCHAMP, 2014).

Ainda que os comportamentos de trabalho em equipe exerçam papel central neste modelo de efetividade da equipe, seu ciclo episódico se dá por meio de um processo entrada-mediador-resultado (MCEWAN, BEAUCHAMP, 2014). Neste processo, as variáveis de entrada, compreendidas como aspectos individuais (dos membros da equipe), grupais (ambiente, contexto) e externos à equipe, exercem influência sobre os aspectos mediadores (comportamentos de trabalho em equipe), que, contribuem para resultados comportamentais (desempenho), cognitivos (p. ex., crenças de autoeficácia) e afetivos (p. ex., satisfação), considerados variáveis de desfecho (MCEWAN, BEAUCHAMP, 2014).

Como variáveis de entrada que dizem respeito à equipe (ambiente do grupo), McEwan e Beauchamp (2014) fazem referência a aspectos como interdependência de tarefas, liderança, tamanho e treinamento de equipe, denotando como o envolvimento de pessoas importantes neste contexto, como no caso de treinadores, podem exercer influência no processo de alcance da efetividade por parte do grupo. O treinador tem recebido papel de destaque, seja enquanto referência de liderança (CRONIN et al., 2015; SMITH et al., 2013) pela forma como se dá sua relação com os atletas (GERSHGORIN et al., 2016), seja enquanto promotor de um estado de envolvimento dos atletas com determinado objetivo, que impacta no comportamento de realização do grupo (PUYENBROECK et al., 2018).

Além das características pessoais de cada atleta, que implicam em sua orientação disposicional para com determinado objetivo, situações sociais criadas por treinadores, em ambiente de treinamento ou competição, influenciam seu envolvimento com objetivo de participação no esporte (REINBOTH; DUDA, 2016). A esse ambiente social criado pelo treinador, chama-se clima motivacional.

Definido como orientações de realização que se destacam dentro de um dado contexto esportivo (ROBERTS et al., 2007), o clima motivacional criado pelo treinador é um reflexo do seu comportamento de realização, cognição, respostas afetivas e tomada de decisão. Treinadores que promovam situações que enfatizam o envolvimento dos atletas com esforço, aprimoramento pessoal e contribuições coletivas criam um clima motivacional orientado à tarefa (HARDWOOD et al., 2014). Nesse caso, o atleta e a equipe tendem a perceber suas habilidades para realização das ações de maneira autorreferenciada, buscando a maestria por meio do seu esforço (HARDWOOD et al., 2014). Porém, quando o treinador promove um ambiente altamente competitivo, em que há avaliação pública de habilidades dos

membros da equipe de maneira normativa, no qual se favorece os altamente capazes e/ou há punição quando erros são cometidos, cria-se um envolvimento dos atletas a uma orientação voltada ao ego (ROBERTS et al., 2007; HARWOOD et al., 2014).

Assim, comportamentos de treinadores direcionados ao suporte e apoio emocional, reforçamento positivo, incentivo diante dos erros, instruções corretivas positivas e instrução técnica têm se mostrado como um preditor positivo importante para a dinâmica grupal, prática desempenhada e para aspectos como coesão grupal e eficácia coletiva (MAGYAR et al., 2004; HEUZÉ et al., 2006). A maneira como os atletas da equipe percebem o clima motivacional criado pelo treinador pode influenciar os comportamentos de trabalho em equipe do grupo, os quais, quando organizados e executados para o alcance dos objetivos do grupo, podem levar a benefícios psicológicos e comportamentais diretos aos atletas (ATKINS et al., 2014), influenciando a efetividade do grupo em alcançar os resultados esperados.

Dentre os benefícios psicológicos, observam-se o prazer e o bem-estar no envolvimento com a atividade, o interesse e a motivação intrínseca (BALAGUER et al., 1999), bem como a satisfação com os companheiros de equipe e com a prática esportiva (MCEWAN, BEACUHAMP, 2014, MCWEAN, 2020), fatores fundamentais para a percepção do propósito para com o esporte. A satisfação, que diz respeito a um estado afetivo positivo que advém de uma avaliação complexa de estruturas, processos e resultados associados à experiência do atleta com o esporte (RIEMER, CHELLADURAI, 1998), tem sido considerada um aspecto de relevante importância para a manutenção da prática esportiva (EYS et al., 2007; ONAĞ; TEPECI, 2014; PASSOS et al., 2015).

Quando satisfeito com a prática esportiva, o atleta é capaz de identificar o que obteve de acordo com o que havia previamente desejado receber, no que diz respeito aos domínios psicológico, físico e do ambiente externo (ALTAHAYNEH, 2003). Sendo assim, a satisfação é um estado emocional desejável e um preditor importante de motivação e comprometimento no esporte e no exercício. Quando os atletas se sentem satisfeitos com sua contribuição e seu funcionamento no grupo, estão mais propensos a desenvolverem redes de amizade e cooperarem com seus companheiros de equipe (WEISS; SMITH, 2002).

Estudo realizado com atletas de modalidades esportivas coletivas (futebol, basquetebol, voleibol, handebol e polo aquático) observou que a comunicação

interna entre os membros do grupo, enquanto um dos comportamentos de trabalho em equipe, está diretamente relacionada à satisfação com o esporte e à intenção de continuar a prática, enquanto resultado afetivo deste comportamento (ONÁĞ; TEPECI, 2014). A satisfação pode advir, então, dos resultados alcançados após a vivência de determinados processos relacionados à prática esportiva (BORREGO et al., 2010).

Além disso, esse estado afetivo também acaba sendo mais propício quando a relação treinador-atleta promove comunicação efetiva. Atletas que recebem instruções frequentes, claras e positivas quanto às suas responsabilidades competitivas são mais propensos a perceberem suas experiências de forma satisfatória (SULLIVAN; GEE, 2007). Estudo realizado com atletas jovens brasileiros e portugueses revelou que eles apresentam maiores níveis de satisfação com o treinador quando percebem que ele promove um ambiente voltado ao encorajamento e empoderamento dos atletas, em vez de um ambiente controlador e punitivo (OLIVEIRA, 2019).

Desta forma, considerando o ciclo episódico do modelo de efetividade de equipes esportivas (MCEWAN, BEAUCHAMP, 2014), parece relevante analisar de que maneira os comportamentos de trabalho em equipe são influenciados pela percepção que os atletas têm de um clima motivacional criado pelo treinador voltado à tarefa ou ao ego, e de que maneira estes comportamentos podem mediar o impacto que a percepção deste clima motivacional tem sobre a satisfação esportiva dos membros da equipe com o esporte. Pesquisas que se apropriem de análises multivariadas, envolvendo os comportamentos de trabalho em equipe de maneira sistêmica tornam-se um importante meio para se verificar o efeito de determinadas variáveis sobre outras e, assim, compreender a complexidade dos fenômenos grupais (CARRON et al., 2012). Além disso, o interesse na investigação de variáveis como os estados afetivos pode apontar de que maneira ou em que grau estes fatores contribuem para o desempenho de atletas na prática esportiva (ONÁĞ; TEPECI, 2014).

Desta forma, o presente estudo pretende investigar o problema científico apresentado a seguir.

Qual o impacto do clima motivacional criado pelo treinador, quando mediado pelos comportamentos de trabalho em equipe, sobre a satisfação de atletas jovens de voleibol com o esporte?

5.1.1 Objetivo

Verificar o impacto do clima motivacional criado pelo treinador, mediado pelos comportamentos de trabalho em equipe, sobre a satisfação de atletas jovens de voleibol com o esporte.

5.2 MATERIAL E MÉTODOS

5.2.1 Participantes

Os participantes do estudo foram atletas de ambos os sexos, de equipes de voleibol, de diferentes regiões do país, participantes da Taça Paraná de Voleibol 2019, considerada a maior competição da modalidade nas categorias de base da América do Sul. Esta edição contou com 155 equipes participantes, de 10 estados brasileiros.

Atletas de 37 equipes ($n=420$), advindas de diferentes estados do País (Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul, São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais, Goiás e do Distrito Federal) compuseram a amostra do presente estudo de maneira voluntária. Os participantes eram atletas das categorias sub-16, sub-18 e sub-21 e aceitaram participar da pesquisa após convite realizado diretamente a eles e aos responsáveis pelas equipes das quais faziam parte, durante o congresso técnico.

Considerando apenas os atletas que preencheram corretamente a todos os questionários, a amostra final foi composta por 394 atletas, sendo 209 mulheres e 185 homens, com média de idade de $16,35 \pm 1,76$ anos, $4,95 \pm 2,59$ anos de prática no esporte e $2,24 \pm 1,94$ anos de prática com a equipe atual. No que diz respeito a cada faixa etária, isoladamente, a presente pesquisa contou com a participação de 149 atletas da categoria sub-16 (59 homens e 90 mulheres, $16,07 \pm 1,40$ anos de idade), 139 atletas da categoria sub-18 (63 homens e 76 mulheres, $15,83 \pm 2,06$ anos de idade) e 106 atletas da categoria sub-21 (63 homens e 43 mulheres, $17,41 \pm 1,30$

anos de idade). Como critérios de seleção, os participantes deveriam ter 15 anos ou mais e pelo menos três meses de participação na equipe atual.

5.2.2 Instrumentos

Para avaliação da percepção dos atletas quanto ao clima motivacional criado pelo treinador foi utilizado o *Perceived Motivational Climate for Sport Questionnaire-2* (PMCSQ-2) (NEWTON et al., 2000), adaptado e validado para atletas brasileiros na dissertação de mestrado de Arthur (2021) no Programa de Pós-Graduação em Educação Física da UFPR. O PMCSQ-2 é um instrumento que avalia o clima motivacional criado pelo treinador em ambiente de treinamento e competição. É um instrumento bidimensional, composto por 33 itens, sendo que a pontuação é feita por meio de uma escala tipo Likert de cinco pontos (1 – Discordo totalmente; 5 – Concordo totalmente). As dimensões são Clima Motivacional voltado à Tarefa, com 17 itens, alocados em três subescalas (“Aprendizagem Cooperativa”, “Esforço/Melhora” e “Papel Importante”) e Clima Motivacional voltado ao Ego, com 16 itens distribuídos em três subescalas (“Punição por erros”; “Reconhecimento desigual” e “Rivalidade intramembros”). Os achados do processo de validação para a amostra brasileira apontam para índices de ajuste semelhantes ao do estudo de criação (NEWTON et al., 2000) [X^2 (488) = 830,55; p = 0,001; X^2/gl = 1,70; CFI = 0,86; TLI = 0,85; RMSEA = 0,04]. Os valores de Alpha de Cronbach para a consistência interna foram satisfatórios (Aprendizado Cooperativo = 0,72; Função Importante = 0,70; Esforço/Melhora = 0,76; Punição por Erros = 0,64; Reconhecimento Desigual = 0,76; Rivalidade entre Membros = 0,47) para as dimensões de primeira ordem, e Tarefa = 0,87 e Ego = 0,82, para as dimensões de segunda ordem.

Mesmo assim, verificou-se a estrutura fatorial do instrumento para a amostra do presente estudo, por meio de uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC), encontrando-se índices de ajuste semelhantes aos dos estudos de criação (NEWTON et al., 2000) e validação para atletas brasileiros (ARTHUR, 2021), [X^2 (488) = 2067,11; p = 0,001; X^2/gl = 4,23; CFI = 0,82; TLI = 0,81; RMSEA = 0,07]. Os valores de Alpha de Cronbach para a consistência interna também foram satisfatórios (Aprendizagem cooperativa = 0,87; Papel Importante = 0,82; Esforço/Melhora = 0,87; Punição por Erros = 0,69; Reconhecimento Desigual = 0,87;

Rivalidade entre intramembros = 0,64) para as dimensões de primeira ordem, e Tarefa = 0,88 e Ego = 0,84 para as dimensões de segunda ordem.

Para a mensuração da percepção dos atletas quanto ao trabalho em equipe, utilizou-se a Avaliação Multidimensional de Trabalho em Equipe no Esporte (MATS), traduzido e adaptado transculturalmente da versão original (MCEWAN et al., 2018) e validado para atletas brasileiros (MATS-B) no Estudo 1 desta tese. A MATS-B corroborou ser um questionário multidimensional, com 66 itens. A dimensão “preparação” é composta por três dimensões de primeira ordem: “análise de missão” (5 itens), “especificação das metas” (6 itens) e “planejamento” (6 itens). A dimensão “execução” é composta por outras três dimensões de primeira ordem: “coordenação” (4 itens), “cooperação” (4 itens) e “comunicação” (5 itens). A dimensão “avaliação” é composta por duas dimensões de primeira ordem: “monitoramento de desempenho” (6 itens) e “monitoramento de sistemas” (4 itens). A dimensão “ajustes” é composta por quatro dimensões de primeira ordem “resolução de problemas” (4 itens), “inovação” (4 itens), “treinamento interno” (4 itens) e “ações de suporte” (5 itens). Finalmente, a dimensão “gerenciamento da manutenção da equipe” é composta por duas dimensões de primeira ordem “gestão integrativa de conflitos” (4 itens) e “suporte psicológico” (5 itens).

Os atletas assinalam sua resposta, com base na seguinte orientação: “Nessas seções, gostaríamos que você descrevesse a equipe com a qual você compete atualmente. Para responder a cada pergunta, por favor, circule o número que melhor descreve seu nível de concordância com cada afirmação”. Cada item do instrumento é pontuado por meio de uma escala do tipo Likert, de sete pontos: 1 – Discordo completamente; 2 – Discordo na maioria das vezes; 3 – Discordo levemente; 4 – Não concordo, nem discordo; 5 – Concordo levemente; 6 – Concordo na maioria das vezes; e 7 – Concordo completamente. É possível obter-se uma pontuação para cada uma das cinco dimensões de segunda ordem, com base na pontuação média de uma equipe nas dimensões de primeira ordem que a compõem. Por exemplo, uma pontuação para a dimensão de segunda ordem “preparação” é fornecida pelo cálculo das pontuações médias dos participantes nas dimensões de primeira ordem “análise da missão”, “especificação das metas” e “planejamento”. O nível de trabalho em equipe percebido pelos participantes pode também ser estimado de modo geral pelo cálculo de suas pontuações médias nas cinco dimensões de segunda ordem.

A versão validada para o contexto brasileiro apresentou índices de ajustes semelhantes aos do modelo original, considerados adequados (Estudo 1): preparação $X^2 = 235,14$ (118), X^2 normalizado = 1,99, RMSEA = 0,03 [0,03-0,05] CFI = 0,95, TLI = 0,94; execução $X^2 = 87,34$ (62), X^2 normalizado = 1,40, RMSEA = 0,03 [0,03-0,05] CFI = 0,98, TLI = 0,97; avaliação $X^2 = 102,20$ (34), X^2 normalizado = 3,00, RMSEA = 0,06 [0,06-0,08] CFI = 0,92, TLI = 0,89; ajustes $X^2 = 153,41$ (113), X^2 normalizado = 1,353, RMSEA = 0,02 (0,02 – 0,03) CFI = 0,98, TLI = 0,98; e GME $X^2 = 37,33$ (26), X^2 normalizado = 1,43, RMSEA = 0,03 [0,03-0,05] CFI = 0,99, TLI = 0,98. Os valores de Alpha de Cronbach foram satisfatórios, variando de "análise da missão" (α 0,86) a "treinamento interno (K)" (α 0,93), nas dimensões de primeira ordem, e de preparação α 0,91 a ajustes α 0,95, no caso das dimensões de segunda ordem.

Para a presente amostra, os índices de ajuste também foram considerados adequados: preparação $X^2 = 434,48$, $df = 116$, X^2 normalizado = 3,74, RMSEA = 0,07 [0,07-0,08] CFI = 0,97, TLI = 0,97; execução $X^2 = 222,97$, $df = 62$, X^2 normalizado = 3,60, RMSEA = 0,07 [0,06-0,08] CFI = 0,98, TLI = 0,98; avaliação $X^2 = 108,20$, $df = 34$, X^2 normalizado = 3,18, RMSEA = 0,07 [0,06-0,08] CFI = 0,92, TLI = 0,91; ajustes $X^2 = 356,46$, $df = 113$, X^2 normalizado = 3,15, RMSEA = 0,06 (0,06 – 0,07) CFI = 0,98, TLI = 0,98; e GME $X^2 = 99,01$, $df = 26$, X^2 normalizado = 3,80, RMSEA = 0,07 [0,06-0,09] CFI = 0,99, TLI = 0,98. Os valores de Alpha de Cronbach foram satisfatórios, variando de "resolução de problemas (I)" (α 0,85) a "monitoramento de desempenho (G)" (α 0,91), nas dimensões de primeira ordem, e de GME α 0,91 a ajustes α 0,95, no caso das dimensões de segunda ordem.

Para avaliação da satisfação dos atletas no esporte, o Questionário de Satisfação do Atleta - Versão Liderança (QSA-L) (LOPES et al., 2007) foi utilizado. Este instrumento é a versão adaptada e validada do *Athlete Satisfaction Questionnaire* (ASQ) para o contexto brasileiro (RIEMER; CHELLADURAI, 1998). A versão adaptada é composta por 14 itens, divididos em quatro dimensões: treino-instrução (3 itens); tratamento pessoal (5 itens); desempenho da equipe (3 itens); e desempenho individual (3 itens) (LOPES et al., 2007). As dimensões treino-instrução e tratamento pessoal dizem respeito à satisfação dos atletas quanto ao comportamento do treinador e as dimensões desempenho da equipe e desempenho individual avaliam a satisfação dos atletas com os resultados do processo de liderança. Uma escala tipo Likert de sete pontos é utilizada para que as questões

sejam respondidas, sendo que 1 se refere a “nem um pouco satisfeito” e 7 a “extremamente satisfeito” (LOPES et al., 2007).

A versão validada para o contexto brasileiro apresentou índices de ajuste semelhantes aos do modelo original, considerados adequados: GFI=0,91 RMSEA=0,032 NFI=0,96 TLI=0,97 AGFI=0,86 e consistência interna (Alpha de Cronbach) acima de 0,70 para todas as dimensões. Verificou-se a estrutura fatorial do instrumento para a amostra do presente estudo, por meio de uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC), encontrando-se índices de ajuste semelhantes aos dos estudos de criação (RIEMER; CHELLADURAI, 1998) e validação para atletas brasileiros (LOPES et al., 2007), com valores de $\chi^2 (71) = 279,25$; $p = 0,001$; $\chi^2/df = 13,93$; CFI = 0,97; TLI = 0,96; RMSEA = 0,08 [95% IC 0,076, 0,086]. Os valores de Alpha de Cronbach para a consistência interna foram satisfatórios (treinamento e instrução = 0,88; tratamento pessoal = 0,92; desempenho da equipe = 0,82; desempenho individual = 0,87).

5.2.3 Procedimentos

O presente estudo foi submetido à avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Paraná (UFPR), sendo aprovado conforme parecer de nº 3.352.625 (Anexo 1). Inicialmente, a pesquisadora realizou contato com órgão responsável pela realização da Taça Paraná de Voleibol 2019 e solicitou autorização para conduzir a pesquisa na referida competição (Apêndice 4), para, então, contatar com os responsáveis das equipes participantes. Após a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (atletas acima de 18 anos e responsáveis por atletas menores de 18 anos) e Termo de Assentimento (atletas menores de 18 anos) (Anexo 3), foi realizada a coleta de dados, com aplicação dos três instrumentos nos ginásios em que ocorreu a Taça Paraná 2019.

5.2.4 Tratamento estatístico

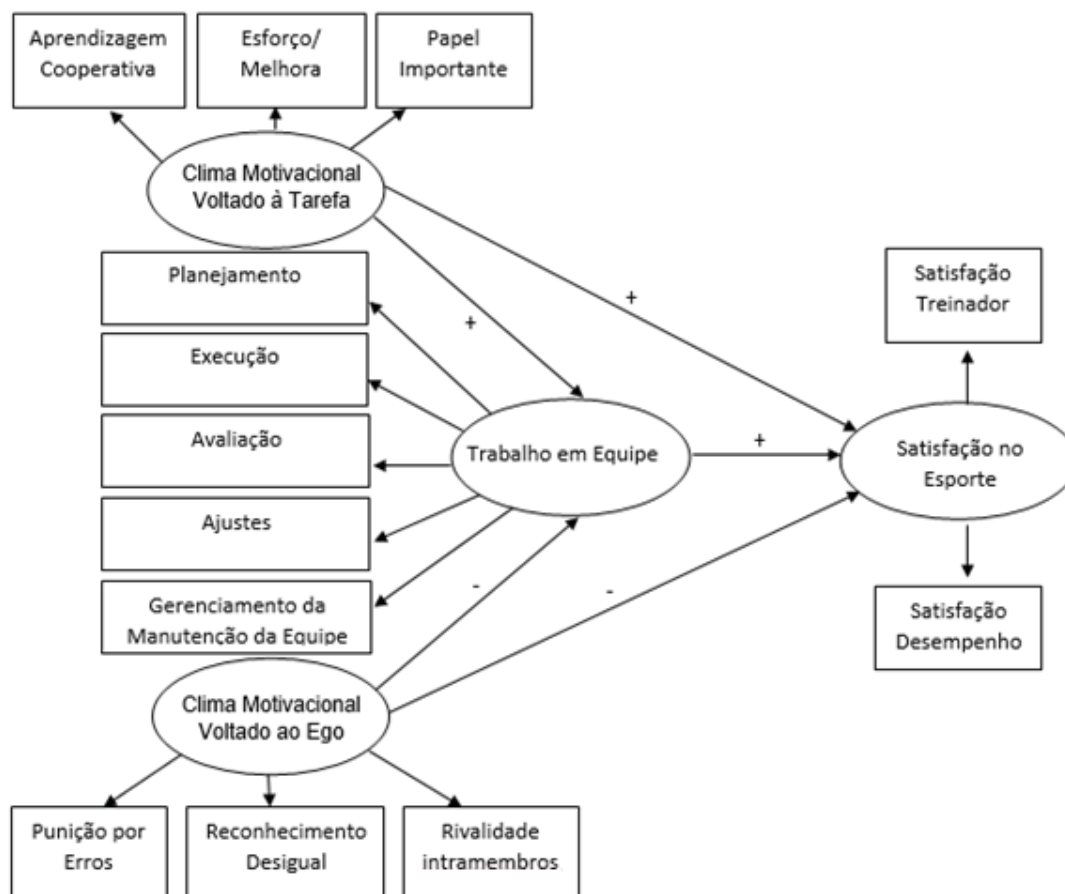
A análise preliminar dos dados foi realizada por meio do teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov e, após, apresentada a estatística descritiva. A análise principal do estudo envolveu o Modelo de Equações Estruturais (MEE), que consistiu em estimar a Análise Fatorial Confirmatória (AFC) e a *Path-Analysis* (KLINE, 2016).

Por meio da AFC, buscou-se avaliar se as variáveis observadas criadas a partir das dimensões dos questionários utilizados, de fato, estão relacionadas entre si e representam o fator latente não observado. A *Path-Analysis* avalia os efeitos entre as variáveis latentes com elas mesmas, bem como com as variáveis observadas (análoga à regressão). Por meio da MEE, foi possível testar modelos com variáveis mediadoras (trabalho em equipe, preparação, execução, avaliação, ajustes e GME), comparando modelos alternativos para analisar o melhor ajuste (BYRNE, 2001).

Para a estimação da MEE foi utilizado o pacote *Lavaan* (ROSSEEL, 2012) do R (R CORE TEAM, 2020) com o estimador *WLSMV*, que é baseado em mínimos quadrados ponderados com matriz de covariância de erros diagonal - *diagonally weighted least squares*, que também fornece estimativas robustas (LI, 2016). Foi fixado em 1 o primeiro *loading* do item e da variável latente (RHEMTULLA et al., 2012). A estimação com erro padrão robusto é útil em situações que ocorre a fuga de normalidade das variáveis (que é o caso da presente amostra, além de serem variáveis contínuas).

Dessa forma, a MEE foi utilizada para testar o modelo hipotético criado com base no modelo teórico de efetividade de equipes esportivas e de trabalho em equipe (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014), que prevê o efeito direto do clima motivacional criado pelo treinador sobre a satisfação dos atletas com o esporte, e seu efeito indireto, por meio dos comportamentos de trabalho em equipe (Figura 10).

FIGURA 10 – MODELO HIPOTÉTICO DO IMPACTO DO CLIMA MOTIVACIONAL CRIADO PELO TREINADOR SOBRE A SATISFAÇÃO DE JOVENS ATLETAS DE VOLEIBOL, MEDIADO PELO TRABALHO EM EQUIPE



FONTE: A autora (2021).

O modelo hipotético (Figura 10) foi formado a partir das dimensões dos questionários utilizados, sendo consideradas variáveis observadas no modelo. As variáveis latentes foram: Clima Motivacional voltado à Tarefa (“aprendizagem cooperativa”, “esforço/melhora” e “papel importante”) e ao Ego (“punição por erros”; “reconhecimento desigual” e “rivalidade intramembros”), Trabalho em Equipe (planejamento, execução, avaliação, ajustes e gerenciamento da manutenção da equipe (GME)) e Satisfação do Atleta no Esporte (satisfação com o treinador, satisfação com o desempenho). Além disso, considerando que a MATS-B se trata de uma avaliação multidimensional, foram testados modelos hipotéticos considerando cada um dos aspectos do trabalho em equipe, que dizem respeito às dimensões de segunda ordem (preparação, execução, avaliação, ajustes e GME), como variável latente mediadora e as dimensões de primeira ordem de cada aspecto (dimensão de

segunda ordem) sendo as variáveis observadas no modelo. É importante destacar que a variável latente satisfação foi composta de duas variáveis observadas, uma vez que as quatro dimensões que compõem o questionário QSA-L foram agrupadas, duas a duas, denotando a satisfação com o processo relacionado ao comportamento do treinador (satisfação com o treinador) e as dimensões desempenho da equipe e desempenho individual, que avaliam a satisfação dos atletas com os resultados do processo de liderança (satisfação com o desempenho).

Dessa forma, o modelo de medida e estrutural do impacto do clima motivacional criado pelo treinador sobre a satisfação do atleta, mediado pelo trabalho em equipe, foram testados, incluindo as variáveis latentes de Clima Motivacional voltado à Tarefa e Clima Motivacional voltado ao Ego, Trabalho em Equipe (planejamento, execução, avaliação, ajustes e gerenciamento da manutenção da equipe) e Satisfação do Atleta no Esporte (satisfação com o treinador, satisfação com o desempenho) (BYRNE, 2010; KLINE, 2012). Para interpretar os coeficientes das trajetórias, foi utilizada como referência valores $< 0,20$ como pouco efeito para cargas fatoriais, até $0,49$ como médio efeito para cargas fatoriais e $> 0,50$ como grande efeito para cargas fatoriais (KLINE, 2012). O nível de significância adotado foi de 5%.

Os indicadores de adequação do modelo (Ajustes Absoluto, Incremental e Parcimonioso) foram: o X^2 (Qui-quadrado), o X^2/gl (Qui-quadrado sobre graus de liberdade-valores entre 1,0 e 3,0 são satisfatórios, sendo aceitos até 5,0), a RMSEA (Raiz do Erro Quadrático Médio de Aproximação-inferior a 0,08), CFI (Índice de Ajuste Comparativo, mínimo de 0,90) e TLI/NNFI (Índice *Tucker-Lewis* e Índice de Ajuste Normalizado, mínimo de 0,90) (BYRNE, 2010; KLINE, 2012). Para avaliar a consistência interna de cada fator em relação às variáveis latentes criadas foi utilizado o Alpha (α) de Cronbach (NUNNALLY; IRA, 1994). Ainda, foi avaliado se as variáveis dentro do próprio fator são bem correlacionadas (validade convergente), por meio da Variância Média Extraída (VME), com valores $> 0,5$ indicando bom ajuste (KLINE, 2016).

5.3 RESULTADOS

5.3.1 Análise Descritiva e Consistência Interna

Na Tabela 9, encontram-se as médias dos escores das variáveis observadas (e latentes, quando os aspectos do trabalho em equipe são considerados variáveis mediadoras) que compõem o modelo hipotético e resultados da consistência interna, com o emprego do Alpha de Cronbach (α).

TABELA 9 – DESCRITIVOS E CONSISTÊNCIA INTERNA DAS VARIÁVEIS LATENTES E OBSERVADAS DO MODELO HIPOTÉTICO

VARIÁVEIS	\bar{x}	DP	α
Clima Motivacional			
Aprendizagem Cooperativa	4,12	0,77	0,86
Papel Importante	4,35	0,58	0,82
Esforço/Melhoria	4,33	0,55	0,87
Punição por Erros	3,40	0,65	0,73
Reconhecimento Desigual	2,78	0,92	0,88
Rivalidade Intramembros	3,07	0,91	0,64
Trabalho em Equipe			
Preparação	5,72	0,99	0,94
Análise da Missão	5,92	1,05	0,86
Especificação das Metas	5,68	1,11	0,86
Planejamento	5,57	1,14	0,87
Execução	5,51	1,10	0,93
Coordenação	5,48	1,20	0,88
Cooperação	5,68	1,32	0,90
Comunicação	5,37	1,25	0,89
Avaliação	5,69	1,10	0,92
Monitoramento do Desempenho	5,76	1,18	0,90
Monitoramento de Sistemas	5,61	1,25	0,86
Ajustes	5,46	1,15	0,95
Resolução de Problemas	5,60	1,22	0,85
Inovação	5,53	1,29	0,86
Treinamento Interno	5,22	1,37	0,86
Prestar Suporte	5,46	1,33	0,91
Gerenciamento da Manutenção da Equipe	5,53	1,27	0,92
Gestão Integrativa de Conflitos	5,32	1,54	0,92
Suporte Psicológico	5,74	1,26	0,92
Satisfação			
Satisfação com Treinador	5,59	1,22	0,92
Satisfação com Desempenho	5,18	1,12	0,82

FONTE: A autora (2021).

Pode-se verificar que os atletas apresentaram alta percepção dos aspectos que compreendem o clima motivacional criado pelo treinador voltado à tarefa, de $4,12 \pm 0,77$ (“Aprendizagem cooperativa”) a $4,33 \pm 0,55$ (“Esforço/Melhoria”), e de baixa a moderada percepção dos aspectos que compõem o clima motivacional criado pelo

treinador voltado ao ego, de $2,78 \pm 0,92$ ("Reconhecimento desigual") a $3,40 \pm 0,65$ ("Punição por erros").

No que diz respeito às variáveis do trabalho em equipe, observa-se que a percepção dos atletas é moderada, variando de $5,22 \pm 1,37$ (treinamento interno - ajustes) a $5,926 \pm 1,05$ (análise da missão - preparação), no caso das variáveis observadas com base nas dimensões de primeira ordem da MATS-B. Quando consideradas as dimensões de segunda ordem como variáveis observadas, a percepção do trabalho em equipe manteve-se moderada, variando de $5,46 \pm 1,15$ (ajustes) a $5,72 \pm 0,99$ (preparação).

Por fim, observa-se que os atletas apresentaram de moderada a alta satisfação, tanto com o desempenho (individual e da equipe) ($5,18 \pm 1,12$), quanto em relação ao comportamento do treinador (treino-instrução e tratamento pessoal) ($5,59 \pm 1,22$). Verificou-se que a consistência interna das variáveis utilizadas no estudo variou de 0,64 (Rivalidade entre membros - a única com $\alpha < 0,70$), a 0,95 (ajustes) para a amostra do presente estudo, com a Variância Média Extraída (VME) variando de 0,57 (Satisfação com o Esporte) a 0,89 Clima Motivacional voltado ao Ego, indicando bom ajuste ($> 0,5$) (KLINE, 2016).

5.3.2 Modelagem de Equações Estruturais

Inicialmente, para avaliar se as variáveis observadas, criadas a partir das dimensões dos questionários utilizados, estavam, de fato, relacionadas entre si e representavam o fator latente não observado, realizou-se Análise Fatorial Confirmatória de todos os modelos, considerando o trabalho em equipe e cada um de seus cinco aspectos, encontrando-se os seguintes índices de ajuste de qualidade, conforme a Tabela 10.

TABELA 10 – ÍNDICES DE AJUSTE AO MODELO HIPOTÉTICO COM O TRABALHO EM EQUIPE E SEUS CINCO ASPECTOS

Aspecto	X ²	gl	X ² /gl	RMSEA	CFI	TLI
Trabalho em equipe	199,50	59	3,38	0,07 (0,06-0,09)	0,98	0,91
Preparação	81,63	38	2,14	0,05 (0,03-0,07)	0,99	0,92
Execução	107,58	38	2,83	0,06 (0,05-0,08)	0,98	0,92
Avaliação	85,58	29	2,95	0,07 (0,05-0,08)	0,98	0,91
Ajustes	162,59	48	3,39	0,07 (0,06-0,09)	0,98	0,91
Gerenciamento da manutenção da equipe	105,33	29	3,63	0,08 (0,06-0,09)	0,97	0,92

FONTE: A autora (2021).

NOTA: X² = Qui-quadrado; gl = graus de liberdade; RMSEA = root mean square error of approximation; CFI = comparative fit index; TLI = Tucker-Lewis index.

Os valores de Alpha de Cronbach foram satisfatórios, variando de "resolução de problemas" (α 0,85) a "monitoramento de desempenho" (α 0,91), nas dimensões de primeira ordem, e de "gerenciamento da manutenção da equipe" (α 0,91) a "ajustes" (α 0,95), no caso das dimensões de segunda ordem.

Na Tabela 11 é possível verificar os índices de qualidade de ajuste do modelo estrutural, por meio da *Path Analysis*, com as trajetórias diretas e indiretas (trabalho em equipe (M1), bem como cada um de seus cinco aspectos, preparação (M2), execução (M3), avaliação (M4), ajustes (M5) e gerenciamento da manutenção da equipe (GME) (M6)) do clima motivacional criado pelo treinador (voltado à Tarefa e ao Ego) para a satisfação dos atletas com a prática esportiva (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014).

TABELA 11 – ÍNDICES DE AJUSTE DOS MODELOS ESTRUTURAIS TESTADOS NO ESTUDO

Modelos	X ²	Gl	p-valor	X ² /Gl	RMSEA	CFI	TLI
M1	158,63	59	<0,001	2,69	0,06 (0,05-0,07)	0,91	0,88
M2	92,20	38	<0,001	2,43	0,06 (0,04-0,07)	0,92	0,89
M3	81,37	38	<0,001	2,14	0,05 (0,03-0,07)	0,94	0,91
M4	78,56	29	<0,001	2,71	0,06 (0,04-0,08)	0,92	0,87
M5	108,10	48	<0,001	2,25	0,05 (0,04-0,07)	0,92	0,89
M6*	124,19	48	<0,001	2,56	0,06 (0,05-0,07)	0,91	0,88

FONTE: A autora (2021).

NOTA: M1 = Trabalho em equipe; M2 = preparação; M3 = execução; M4 = avaliação; M5 = ajustes e M6 = GME; X² = Qui-quadrado; Gl = graus de liberdade; RMSEA = root mean square error of approximation; CFI = comparative fit index; TLI = Tucker-Lewis index.

Observa-se que todos os modelos testados apresentam valores satisfatórios para os índices de ajuste encontrados. No entanto, o modelo que considera o aspecto execução (M3) do trabalho em equipe como variável latente mediadora foi o que apresentou melhores índices: [X²/gl = 2,14; RMSEA = 0,05; CFI = 0,94; TLI = 0,91; SRMR = 0,04]. Além disso, o gerenciamento da manutenção da equipe (GME) como variável mediadora (M6) apresentou problemas ao convergir, quando se

considerou a satisfação com o treino-instrução e tratamento pessoal (satisfação com o treinador) e a satisfação com o desempenho da equipe e individual (satisfação com o desempenho) de maneira agrupada. Optou-se, então, por testar um modelo que considerasse estas quatro variáveis observadas separadamente (M6), com os índices de ajuste tendo sido apresentados na Tabela 11.

A Tabela 12 apresenta as trajetórias dos efeitos diretos (“c”, CM Tarefa ou CM Ego na satisfação), indiretos (“a*b”, CM Tarefa ou CM Ego na satisfação, passando pelo trabalho em equipe) e total (“a*b + c”, CM Tarefa ou CM Ego, quando mediado pelo trabalho em equipe).

Observa-se que houve efeito indireto (a*b) significativo ($p < 0,05$) da percepção do Clima Motivacional voltado à Tarefa (0,154, $p 0,04$) na satisfação dos atletas jovens de voleibol com o esporte, sinalizando que os atletas que estão envolvidos por um clima motivacional voltado à tarefa e que percebem o trabalho em equipe realizado junto a seus colegas, por meio de comportamentos interdependentes para atingir um determinado objetivo, tendem a se sentir mais satisfeitos com a prática esportiva (de 0,624 direto para 0,778 total).

TABELA 12 – COEFICIENTES REFERENTES À MEDIAÇÃO DO TRABALHO EM EQUIPE E CADA UM DE SEUS CINCO ASPECTOS NO IMPACTO DO CLIMA MOTIVACIONAL SOBRE A SATISFAÇÃO COM O ESPORTE

Efeito	Trabalho em equipe	Preparação	Execução	Avaliação	Ajustes	GME
Indireto Tarefa	0,154*	0,007	0,000	0,001	0,000	0,000
Indireto Ego	0,010	-0,002	0,000	0,000	0,000	-0,000
Direto Tarefa	0,624**	0,749**	0,755**	0,754**	0,756**	0,778**
Direto Ego	-0,119*	-0,130	-0,132	-0,131*	-0,130*	-0,108*
Total Tarefa	0,778**	0,756**	0,755**	0,754**	0,756**	0,778**
Total Ego	-0,109*	-0,132	-0,132	-0,131*	-0,130*	-0,108*

FONTE: A autora (2021).

LEGENDA: GME = gerenciamento da manutenção da equipe.

* $p < 0,05$

** $p < 0,001$

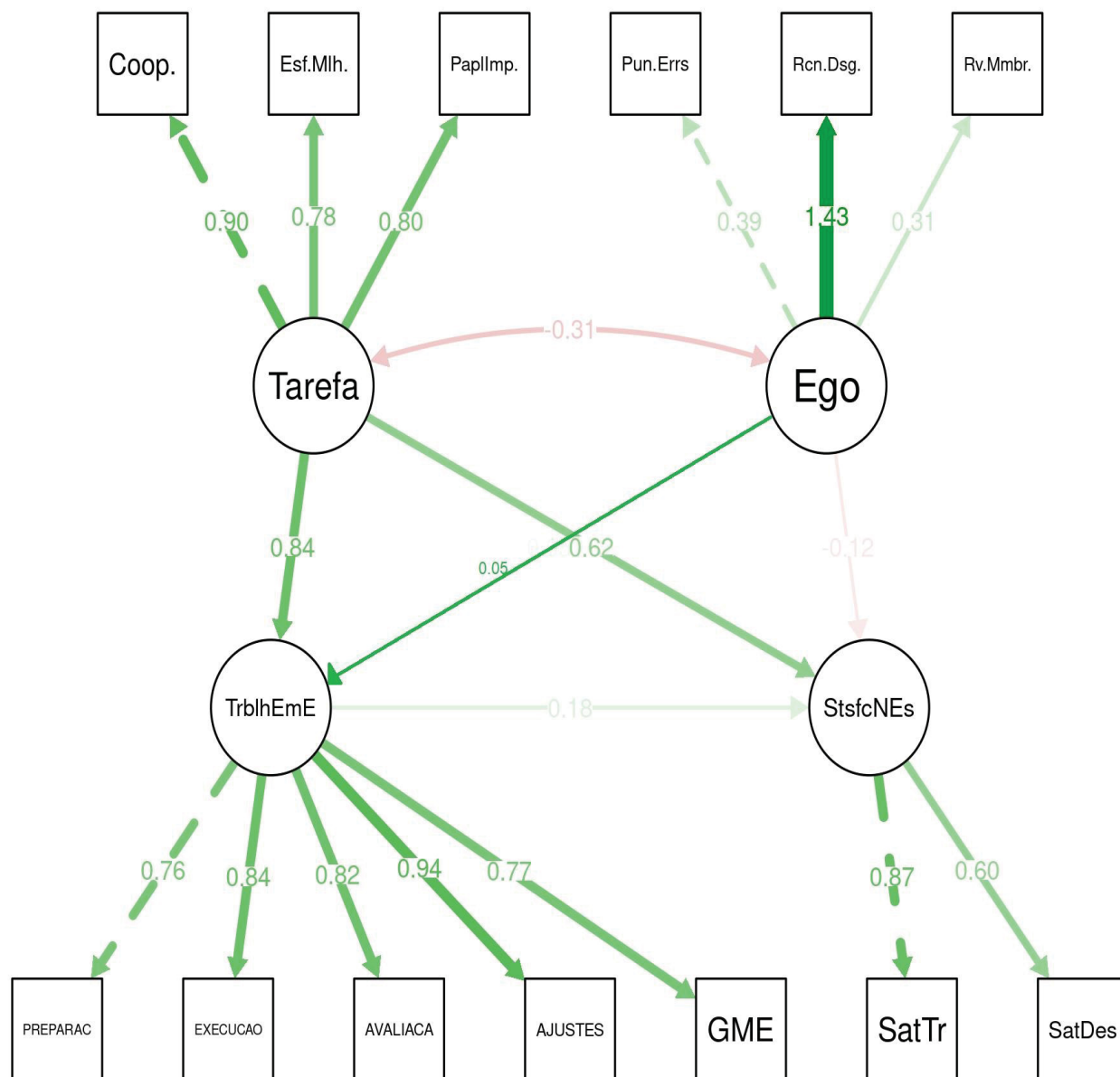
É possível observar, também, que o efeito indireto da percepção do Clima Motivacional voltado ao Ego na satisfação dos atletas jovens de voleibol com o esporte, ainda que não tenha sido significativo ($p > 0,05$), foi positivo (0,010; $p 0,136$). Porém, quando verificado o efeito total do Clima Motivacional voltado ao Ego na satisfação com o esporte, que considera o efeito indireto da variável mediadora, observa-se uma diminuição (-0,109, $p 0,02$) em relação ao efeito direto (-0,119, $p 0,01$). Assim, ainda que o impacto do clima motivacional volta do ao ego sobre a

satisfação com o esporte seja negativo, acredita-se que presença do mediador positivo (trabalho em equipe, 0,010) pode contribuir para uma diminuição deste impacto.

O mesmo ocorreu com a variável Preparação, enquanto mediadora do efeito total da percepção do Clima Motivacional voltado à Tarefa sobre a satisfação. Embora não se tenha encontrado efeito indireto (0,007, p 0,212) significativo ($p > 0,05$), observou-se efeito total significativo ($p < 0,001$) de 0,756 (p 0,000), indicando que atletas que percebem um clima motivacional criado pelo treinador voltado à tarefa e se percebem realizando comportamentos de preparação, como análise da missão da equipe, especificação das metas e planejamento, tendem a se sentir mais satisfeitos com a prática esportiva.

A Figura 11 apresenta o modelo M1, com os coeficientes referentes à regressão, em que o trabalho em equipe é a variável mediadora, uma vez que este foi o modelo que demonstrou ter tido maior contribuição da desta variável (trabalho em equipe) no impacto da percepção do clima motivacional criado pelo treinador sobre a satisfação de atletas jovens de voleibol com o esporte.

FIGURA 11 – MODELO ESTRUTURAL DA MEDIAÇÃO DO TRABALHO EM EQUIPE NO IMPACTO DO CLIMA MOTIVACIONAL SOBRE A SATISFAÇÃO DE ATLETAS JOVENS DE VOLEIBOL



FONTE: A autora (2021).

NOTA: TrblhEmE = trabalho em equipe; PREPARAC = preparação; EXECUCAO = execução; AVALIACA = avaliação; GME = gerenciamento da manutenção da equipe; Coop = aprendizagem cooperativa; Esf.Mlh = esforço/melhoria; PapImp. = papel importante; Pun. Errs. = punição por erros; RcnDsg. = reconhecimento desigual; Rv.Mmbr. = rivalidade entre membros; StsfNEs = satisfação no esporte; SatTr = satisfação com o treinador; SatDes = satisfação com o desempenho.

Observa-se que os coeficientes de regressão estrutural (que indicam o impacto de uma variável na outra) apresentados são padronizados e significativos ($p < 0,05$), à exceção da percepção do Clima Motivacional voltado ao Ego para com o trabalho em equipe (0,05; $p > 0,05$). Observa-se que o Clima Motivacional criado

pelo treinador voltado à Tarefa relaciona-se de maneira positiva e significativa com o trabalho em equipe (0,84, p 0,000) e a satisfação no esporte (0,62, p 0,000) e que o trabalho em equipe se relaciona positiva e significativamente com a satisfação no esporte (0,18, p 0,04). Ademais, observaram-se correlações negativas entre Clima Motivacional voltado ao Ego e trabalho em equipe, bem como com a satisfação dos atletas com o esporte.

Quanto ao grau de explicação da variabilidade da variável endógena alvo, caso, satisfação, o valor de R^2 foi de 0,68 (trabalho em equipe), 0,65 (preparação), 0,65 (execução), 0,65 (avaliação), 0,65 (ajustes) e 0,63 (gerenciamento da manutenção da equipe). Sendo assim, o modelo com o trabalho em equipe de maneira geral como variável mediadora do impacto do clima motivacional na satisfação desta amostra de jovens atletas de voleibol foi o mais explicativo (68%).

5.4 DISCUSSÃO

O objetivo do estudo foi verificar o impacto do clima motivacional criado pelo treinador, mediado pelos comportamentos de trabalho em equipe, sobre a satisfação de atletas jovens de voleibol com o esporte.

Os resultados encontrados apontam que a percepção de um clima motivacional criado pelo treinador voltado à tarefa pode prever de maneira fortemente positiva e significativa os comportamentos de trabalho em equipe de jovens atletas de voleibol que compuseram a presente amostra, confirmando a primeira hipótese do estudo (H_1). Ainda que o modelo aponte para uma relação positiva entre clima motivacional voltado ao ego e trabalho em equipe (0,05), ela foi muito fraca e não foi significativa, confirmando parcialmente a H_2 . Estudo que examinou o papel do clima motivacional voltado à tarefa e ao ego na relação entre o comportamento dos treinadores quanto ao apoio às necessidades psicológicas e a proatividade dos atletas de sua equipe indicou que comportamentos de suporte por parte dos treinadores se relacionam positivamente com um clima motivacional de maestria (domínio), o que, por sua vez, prevê positivamente a proatividade dos atletas, observando-se o oposto quando estes estão envolvidos por um clima motivacional voltado ao ego (PUYENBROECK et al., 2018), corroborando os achados do presente estudo (H_1 e H_2). Assim, treinadores que contribuem para a criação de um clima motivacional voltado à tarefa, à mestria (BALAGUER et al.,

2002) podem encorajar os atletas a serem proativos, bem como a realizarem tarefas interdependentes para o alcance das metas estipuladas e enfrentamento eficaz de desafios encontrados ao longo deste processo.

Além disso, os resultados do presente estudo apontam que os atletas que compuseram a presente amostra de pesquisa apresentaram maior satisfação quando envolvidos por um clima motivacional voltado à tarefa (H_3). Em estudo realizado com jogadores de futebol observou-se que a relação entre o ambiente social criado pelos treinadores e as respostas emocionais dos atletas é favorecida por percepções de um clima motivador voltado à tarefa, as quais preveem significativamente estados emocionais agradáveis (BORTOLI et al., 2012). Por outro lado, quando os atletas percebem estar envoltos por um clima motivador orientado ao ego, há maior predisposição para estados emocionais desagradáveis, como ansiedade, preocupação e diminuição do prazer (BORTOLI et al., 2012), também reforçando os achados no presente estudo (H_4).

Há evidências na literatura de que os treinadores desempenham papéis importantes no que diz respeito à influência na motivação de atletas (VAZOU et al., 2005; ULLRICH-FRENCH; SMITH, 2006; OLIVEIRA, 2019). Estudos apontam o quanto pessoas significativas no contexto, como é o caso de treinadores, são responsáveis por encorajar o desenvolvimento de uma orientação à realização particular de jovens atletas e induzi-los a um estado de envolvimento a determinado objetivo, determinada meta, criando, assim, o clima motivacional (APPLETON et al., 2016). Ao promoverem situações que enfatizam o envolvimento dos atletas com o esforço, o aprimoramento pessoal e as contribuições coletivas, os treinadores criam um clima motivacional orientado à tarefa (ROBERTS et al., 2007; HARWOOD et al., 2014) e, assim, o atleta e a equipe tendem a perceber suas habilidades para a realização das ações de maneira autorreferenciada, buscando a maestria por meio do seu esforço, podendo vivenciar maior sentimento de bem-estar, envolvimento com a prática, melhor desempenho (HARWOOD et al., 2014) e satisfação com o treinador (OLIVEIRA, 2019).

Além de a percepção dos atletas quanto ao clima motivacional criado pelo treinador prever a sua satisfação com o esporte, observou-se, também, que a sua percepção quanto ao trabalho em equipe pode prever positivamente a satisfação de atletas jovens com o esporte, no que diz respeito ao desempenho (individual e da equipe) e em relação ao treinador (treino-instrução e tratamento pessoal), indicando

a possibilidade de mediação do trabalho em equipe na relação entre a percepção do clima motivacional criado pelo treinador e a satisfação com o esporte, confirmando a H₅, investigada no presente estudo.

Todos os modelos testados apresentaram índices de ajuste satisfatórios. Porém, o modelo que considera o aspecto execução (M3) do trabalho em equipe como variável latente mediadora foi o que apresentou melhores índices de ajuste: $[X^2/g] = 2,14$; RMSEA = 0,05; CFI = 0,94; TLI = 0,91; SRMR = 0,04]. Tal efeito pode ser explicado pelas características das dimensões de primeira ordem que compõem este aspecto. A execução está associada à realização daquilo que foi planejado durante a preparação, por meio de comportamentos de “coordenação”, que gerenciam a sequência e o tempo para cada ação interdependente dos membros da equipe; de “cooperação”, em que os membros trabalham unidos durante a execução das tarefas coletivas na busca do objetivo comum da equipe; e de “comunicação”, que se refere à troca ou ao compartilhamento de informações, sendo a extensão do quanto os membros da equipe compartilham informações relacionadas às tarefas uns com os outros (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014).

Uma vez que o desempenho esportivo é um dos aspectos que contribuem para a satisfação dos atletas (SULLIVAN; GEE, 2007), a execução de ações durante uma partida, previamente planejadas, seria a principal representação deste desempenho. Assim, a efetividade da equipe pode estar associada a uma série de resultados destas ações executadas, incluindo estratégias (tarefa) e integração na equipe (aspecto social), que resultam na satisfação do atleta. Ações focadas na melhoria da comunicação da equipe, por exemplo, podem resultar em maior satisfação dos atletas e melhora no desempenho da equipe (SULLIVAN; GEE, 2007). Um estudo com atletas turcos, apontou para o efeito da coesão grupal, comunicação interna e normas da equipe sobre a satisfação dos atletas com o esporte e a intenção de continuar a prática esportiva e com a equipe (ONAĞ.; TEPECI, 2014).

Quando observados os efeitos diretos, indiretos e totais destes modelos hipotéticos testados (considerando o trabalho em equipe e cada um de seus aspectos como mediadores), notou-se que aquele em que a mediação ocorreu por meio do trabalho em equipe de maneira geral, denotou maior predição do clima motivacional voltado à tarefa sobre a satisfação dos jovens atletas de voleibol com a prática esportiva, o que é um achado importante, tendo em vista que os dois

componentes principais do trabalho em equipe são enfatizados: regulação do desempenho da equipe e gerenciamento da manutenção da equipe (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014, 2020; MCEWAN et al., 2017).

Ainda, é importante sinalizar que, apesar do efeito do clima motivacional criado pelo treinador voltado ao ego ter sido negativo na satisfação com o esporte (-0,119), quando mediado pelo trabalho em equipe de maneira geral, este efeito, apesar de ainda se manter negativo, demonstrou tendência à diminuição (-0,109). Assim, é possível esperar, ainda que com cautela, que, se o trabalho em equipe for incentivado e promovido na dinâmica grupal de equipes esportivas (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014, 2020; MCEWAN et al., 2017), ele pode amenizar o possível impacto negativo que o envolvimento por um clima motivacional voltado ao ego ocasiona na vivência da satisfação esportiva dos atletas que compuseram amostra desse estudo, corroborando a H₅ do presente estudo.

Ao resgatar um dos componentes principais do trabalho em equipe - o gerenciamento da manutenção da equipe - observa-se que este aspecto é composto pelo suporte psicológico, com ênfase na assistência voluntária que os membros da equipe ofertam para reforçar a sensação de bem-estar de seus companheiros (suporte emocional, suporte quanto à estima, informacional, tangível), e pela gestão integrativa de conflito, priorizando a realização de exercícios de formação, como identificação e clareza dos papéis, expectativas, códigos de conduta, abordagem dos conflitos logo que estes surgem e resolução de questões interpessoais, por meio de reuniões de equipe estruturadas (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014).

Desta forma, ainda que os atletas possam estar envolvidos por um clima motivacional em que seus treinadores não contribuam para o suporte emocional, o reconhecimento de papéis importantes, o esforço e a melhoria, ao perceberem este suporte e busca por resolução de conflitos na relação com seus companheiros de equipe, estes atletas podem minimizar o impacto negativo deste clima na satisfação com a prática esportiva. Examinando se a percepção do suporte disponível e de fato recebido estava associada à satisfação e ao bem-estar psicológico do atleta, Defreese e Smith (2013) sugerem que perceber a disponibilidade do apoio dos companheiros de equipe, independentemente de recebê-lo de fato, foi um importante correlato para motivação autodeterminada e menor vivência de consequências advindas do *burnout*. Ainda neste sentido, um estudo realizado com atletas de handebol (M_{idade} = 22,21; DP = 5,66) (FRANSEN et al., 2020) demonstrou

que quando treinadores, capitães e, em particular, líderes informais entre os atletas contribuem para o fortalecimento da identificação dos atletas com a equipe da qual fazem parte, é fortalecido o senso comum de "nós", o que contribui para que os atletas se sintam psicologicamente seguros para falar, fornecer informações e assumir riscos na dinâmica grupal. Assim, essa segurança psicológica (1) inspiraria um bom trabalho em equipe, promovendo a resiliência da equipe e aumentando a satisfação dos atletas com o desempenho de sua equipe, e (2) protegeria os atletas de maneira individual contra o esgotamento, melhorando a sua saúde (FRANSEN et al., 2020). Assim, os atletas que percebem que os membros da sua equipe trabalham eficazmente em conjunto e têm maior sentimento de unidade em torno das tarefas realizadas por sua equipe, fornecendo suporte uns aos outros quando necessário (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014; MCEWAN et al., 2017; MCEWAN, 2020) e estando envolvidos por um clima motivacional voltado à tarefa ou ao ego, poderão vir a se sentir mais satisfeitos com as vivências advindas da prática esportiva (relativas ao treinador ou ao desempenho).

Quando analisados os aspectos que compõem o trabalho em equipe, isoladamente, observou-se que o modelo que teve a preparação como variável mediadora também contribuiu para maior variação na satisfação dos atletas com o esporte. Esse resultado denota a importância dos comportamentos de preparação, que envolvem análise e planejamento de tarefas relevantes para o grupo, para a relação entre a percepção do clima motivacional criado pelo treinador e a satisfação de jovens atletas de voleibol com a prática esportiva. Essa mediação se dá por meio da análise da missão, que visa definir a proposta da equipe; da especificação das metas, que identifica o nível de desempenho que os membros da equipe devem atingir para cumprir a missão da equipe; e do planejamento, que formula a estratégia e o processo de objetivos que colocam os membros da equipe em um caminho específico para a realização de sua missão (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014).

Estes achados do presente estudo corroboram os resultados encontrados por McEwan (2020), que demonstrou que as percepções dos atletas sobre o trabalho em equipe podem prever a sua satisfação com o desempenho de sua equipe, tanto de maneira direta, como quando mediada pelas percepções de coesão grupal e eficácia coletiva. Desta forma, observa-se que o trabalho em equipe pode ter um papel mediador entre variáveis intervenientes e a satisfação com o esporte, mas

também atuar como um antecedente para este estado afetivo quando na prática esportiva.

Para atletas jovens, vivenciar experiências esportivas que promovam satisfação pode contribuir para o desejo em continuar a praticar o esporte, sendo esta experiência afetiva considerada a medida definitiva da eficácia organizacional de um programa atlético (CHELLADURAI, RIEMER, 1997). De tal modo, investigar o efeito de certas variáveis em aspectos cognitivos e afetivos de atletas é muito relevante, para que se tenha maior compreensão a respeito de respostas emocionais positivas ou negativas decorrentes de situações específicas, que corroboram o processo adaptativo do atleta ao ambiente e à dinâmica grupal da equipe da qual faz parte (BUCKWORTH; DISHMAN, 2002).

Apesar dos importantes achados do presente estudo, algumas limitações na condução da pesquisa devem ser consideradas. Devido ter havido apenas a participação de atletas jovens de voleibol, deve-se ter cautela ao extrapolar os resultados obtidos no presente estudo para outros grupos amostrais, praticantes de outros esportes, devido às especificidades de cada modalidade. No entanto, considerando a amostra do estudo, como a coleta de dados ocorreu durante uma das maiores e principais competições de voleibol de base na América Latina, este grupo amostral contempla atletas de diferentes regiões do País, podendo fornecer importantes contribuições para a compreensão da questão de pesquisa no contexto esportivo do voleibol de base brasileiro.

Também é importante destacar a característica transversal desta investigação, sugerindo-se que estudos de caráter longitudinal venham a ser realizados, a fim de permitir identificar como ocorrem os ciclos episódicos do desenvolvimento do trabalho em equipe e da efetividade da equipe em prazos de tempo mais estendidos, principalmente quanto aos aspectos de avaliação e ajustes, considerados de grande importância após o planejamento e a execução. O instrumento utilizado para a mensuração da satisfação dos atletas com a prática esportiva, QSA-L, limita-se a mensurar a satisfação dos atletas com comportamentos de liderança do treinador. No entanto, como o presente estudo visou investigar este estado afetivo em relação às vivências dos atletas com o esporte, as quais implicam na relação com o treinador e, também, com o desempenho esportivo, considerou-se viável sua utilização.

Por fim, considerando os resultados obtidos por meio desta investigação, destaca-se a relevância de ações de intervenção que visem o aprimoramento dos comportamentos de trabalho em equipe (BEAUCHAMP et al., 2017; MCEWAN; BEAUCHAMP, 2020), com maior incentivo por parte do treinador e demais componentes da comissão técnica. Uma vez que estes comportamentos denotam ser elementos centrais para vivência de um estado afetivo de satisfação do atleta com a prática do esporte, eles podem contribuir para um melhor desempenho da equipe e, por consequência, para sua efetividade (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014).

5.5 CONCLUSÃO

Este estudo permitiu verificar que o trabalho em equipe exerceu um papel central para a satisfação de jovens atletas de voleibol com o esporte, na medida em que mediou positivamente o impacto do clima motivacional criado pelo treinador sobre o estado afetivo desses atletas. Tal achado foi mais evidente para atletas que se percebem envolvidos por um clima motivacional voltado à tarefa. Porém, quando mediado pelo trabalho em equipe, o impacto negativo da percepção de um clima motivacional voltado ao ego na satisfação tendeu a diminuir. Tais achados também fornecem evidências de que o trabalho em equipe está relacionado a variáveis adaptativas de equipe, dentre elas as situacionais (como o clima motivacional criado pelo treinador) e as afetivas (como a satisfação com a prática esportiva), as quais se relacionam num processo entrada-mediador-resultado, contribuindo para a efetividade da equipe.

Os presentes achados apontam, ainda, para a importância de todos os indivíduos envolvidos na dinâmica de uma equipe esportiva. O treinador tem seu papel importante de liderança, podendo contribuir para um ambiente favorável de treinamento e competição, assim como os atletas, que ao se perceberem como atores centrais desta dinâmica, podem reconhecer sua importância para o processo grupal e promover impacto positivo neste ambiente, experimentando emoções positivas, mesmo diante de adversidades.

Considera-se, assim, que o trabalho em equipe é uma variável importante a ser considerada no contexto esportivo por atletas, treinadores e demais profissionais, como consultores em psicologia esportiva, a fim de melhorar a efetividade da equipe. Sugere-se, contudo, que futuras pesquisas continuem

examinando mais amplamente como esta variável afeta e é afetada por variáveis adicionais, como, por exemplo, características individuais dos atletas, e outros componentes da dinâmica grupal de equipes esportivas.

Além disso, outras amostras de atletas, de outras modalidades esportivas coletivas e individuais e de outras regiões do Brasil, com características diferentes das do voleibol, devem ser consideradas em estudos futuros. Há modalidades esportivas que tendem a manter treinadores ao longo de toda uma temporada, diferindo de outras modalidades que tendem à mudança de treinador de acordo com o desempenho e os resultados que a equipe vai alcançando. Assim, verificar de que maneira a manutenção ou a constante troca de treinadores pode impactar a percepção de atletas quanto ao trabalho em equipe pode também trazer importantes informações para a dinâmica grupal de equipes esportivas e sua efetividade.

CAPÍTULO 6

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa tese permitiu confirmar o efeito mediador do trabalho em equipe no impacto do clima motivacional criado pelo treinador sobre a satisfação de atletas jovens de voleibol, com importantes contributos para pesquisadores e profissionais que atuam com a preparação psicológica de atletas no contexto esportivo brasileiro.

Um dos principais contributos do presente estudo refere-se à tradução, adaptação transcultural e validação da Avaliação Multidimensional do Trabalho em Equipe no Esporte (MATS) para atletas brasileiros. Os achados junto à amostra brasileira de validação da MATS-B (versão brasileira, em português) ampliam a validade ecológica do instrumento, indicando uma estrutura interna composta de cinco aspectos (preparação, execução, avaliação, ajustes e gerenciamento da manutenção da equipe), divididos em 14 dimensões de segunda ordem. Por meio da MATS-B, investigações futuras podem incluir análise mais aprofundada das relações entre o trabalho em equipe e outros estados emergentes/resultados importantes do ciclo episódico da efetividade da equipe, bem como o porquê de algumas equipes parecerem ter maior percepção de trabalho em equipe em relação a outras. Examinar como o trabalho em equipe pode ser melhorado por meio de programas de intervenção ou de comportamentos de liderança também é algo que os profissionais que atuam no contexto esportivo podem realizar, utilizando-se deste instrumento.

Particularmente para a modalidade de voleibol de base, o contributo do presente estudo diz respeito à relação entre o clima motivacional criado pelo treinador no ambiente de sua equipe e a satisfação de seus atletas, tanto em relação à sua satisfação com o treinador quanto à sua própria prática e desempenho esportivo, quando mediados por comportamentos de trabalho em equipe. Neste âmbito, observam-se evidências de que o trabalho em equipe no esporte está relacionado a variáveis adaptativas de equipe, como o clima motivacional criado pelo treinador, e afetiva, como a satisfação com a prática esportiva, sendo uma variável importante a ser considerada no contexto de equipe por atletas, treinadores e demais profissionais, como consultores em psicologia esportiva. Assim, observa-se que a maximização de comportamentos interdependentes relacionados à preparação, execução, avaliação, ajustes e de gerenciamento de manutenção da equipe deve ser priorizada na medida em que os membros da equipe trabalham efetivamente juntos em prol de um determinado objetivo. Deste modo, futuras pesquisas devem continuar examinando mais amplamente como o trabalho em

equipe afeta e é afetado por variáveis adicionais da dinâmica grupal em ambientes desportivos. Enquanto implicação prática, essas informações podem contribuir para que sejam promovidas, por parte de treinadores e demais agentes do contexto esportivo, diferentes ações de intervenção mais direcionadas de acordo com as especificidades e demandas de diferentes grupos.

Por fim, além da identificação de fatores situacionais que podem impactar a satisfação de atletas com a prática esportiva e de que maneira estes fatores afetam o trabalho em equipe ou mediados por eles, identificou-se que fatores de ordem individual também podem afetar a percepção de jovens atletas de voleibol quanto ao trabalho em equipe, como o sexo (masculino, feminino) e a faixa etária em que se encontram (categoria na qual competem). Essas informações podem fornecer indicativos para que treinadores, comissão técnica, dirigentes e os próprios atletas proponham e conduzam ações que visem a efetividade da equipe por meio do desenvolvimento e melhoria do trabalho em equipe, além de possibilitar que o planejamento destas ações seja feito considerando as diferentes especificidades de cada grupo (sexo, faixa etária).

6.1.1 RECOMENDAÇÕES PARA TRABALHOS FUTUROS

Recomenda-se que investigações futuras sejam realizadas de forma longitudinal, uma vez que o trabalho em equipe é desenvolvido ao longo de ciclos episódicos. Em adição, sugere-se que demais fatores que podem impactar esses comportamentos, bem como a efetividade da equipe, sejam investigados de maneira qualitativa, permitindo aprofundar a compreensão deste aspecto para a dinâmica grupal. Indica-se que sejam realizados novos estudos com abordagem multinível e com diferentes amostras de atletas, de diferentes esportes, a fim de otimizar a compreensão da dinâmica de equipes esportivas.

Destaca-se, ainda, que os achados do presente estudo trazem importantes informações quanto aos processos de equipe para profissionais que atuam junto a jovens atletas de voleibol, demonstrando a importância de que treinadores atentem às suas ações e contribuam para a promoção de um ambiente em que os atletas sintam-se incentivados a trabalharem conjuntamente, em busca de uma atuação mais eficaz e, conseqüentemente, do alcance de seus objetivos enquanto equipe.

Por fim, os resultados aqui encontrados podem subsidiar jovens treinadores, que ao adentrar no contexto de treinamento e competições passam a assimilar diferentes informações, dos mais diversos aspectos: físicos, técnicos, táticos e psicológicos. Esses treinadores, ao considerarem e compreenderem o papel que exercem perante os seus atletas, poderão estar mais atentos aos seus comportamentos, buscando priorizar aqueles que contribuam para um ambiente que estimule o desenvolvimento dos atletas e sua satisfação esportiva, contribuindo para a melhora do seu desempenho e sua permanência no esporte.

REFERÊNCIAS

ALTAHAYNEH, Z. **The effects of coaches' behaviors and burnout on the satisfaction and burnout of athletes**, 2003. The Florida State University College of Education.

AMERICAN EDUCATIONAL RESEARCH ASSOCIATION; AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION; NATIONAL COUNCIL ON MEASUREMENT IN EDUCATION. **Standards for educational and psychological testing**. Washington, DC: American Educational Research Association, 2014.

AMERICAN EDUCATIONAL RESEARCH ASSOCIATION; ASSOCIATION, A. P.; EDUCATION, N. C. O. M. I. **Standards for educational and psychological testing**. Washington, DC: American Educational Research Association, 1999.

AMES, C. Achievement goals, motivational climate, and motivational processes. In: G. C. Roberts (Ed.); **Motivation in sports and exercise**. p.161–176, 1992. Champaign, IL: Human Kinetics.

AMES, C.; ARCHER, J. Achievement of goals in the classroom: Students' learning strategies and motivation process. **Journal of Educational Psychology**, v. 80, p. 260–267, 1988.

APPLETON, P.; NTOUMANIS, N.; QUESTED, E.; VILADRICH, C.; DUDA, J. Initial Validation of the coach-created Empowering and Disempowering Motivational Climate Questionnaire. **Psychology of Sport and Exercise**, v. 22, p. 53–65, 2016.

ARAÚJO, D.; DAVIDS, K. Team synergies in sport: Theory and measures. **Frontiers in Psychology**, v. 7, p. 653–676, 2016.

ASLI, Ç. **Leadership and satisfaction in soccer: examination of congruence and players' position**, 2003. Middle East Technical University.

ATKINS, M. R.; JOHNSON, D. M.; FORCE, E. C.; PETRIE, T. A. Peers, parents, and coaches, oh my! The relation of the motivational climate to boys' intention to continue in sport. **Psychology of Sport and Exercise**, v. 16, n. P3, p. 170–180, 2014. Elsevier Ltd.

BACKER, M. DE; BOEN, F.; CEUX, T.; et al. Do perceived justice and need support of the coach predict team identification and cohesion? Testing their relative importance among top volleyball and handball players in Belgium and Norway. **Psychology of Sport and Exercise**, v. 12, n. 2, p. 192–201, 2011.

BALAGUER, I.; DUDA, J. L.; ATIENZA, F. L.; MAYO, C. Situational and

dispositional goals as predictors of perceptions of individual and team improvement, satisfaction and coach ratings among elite female handball teams. **Psychology of Sport and Exercise**, v. 3, n. 4, p. 293–308, 2002.

BALAGUER, I.; DUDA, J. L.; CRESPO, M. Motivational climate and goal orientations as predictors of perceptions of improvement, satisfaction and coach ratings among tennis players. **Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports**, v. 9, n. 6, p. 381–388, 1999.

BEATON, D. E.; BOMBARDIER, C.; GUILLEMIN, F.; FERRAZ, M. B. Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. **Spine**, v. 25, n. 24, p. 3186–3191, 2000.

BEAUCHAMP, M. R.; MCEWAN, D.; WALDHAUSER, K. J. Team building: conceptual, methodological, and applied considerations. **Current Opinion in Psychology**, v. 16, p. 114–117, 2017.

BLECHARZ, J.; LUSZCZYNSKA, A.; SCHOLZ, U.; et al. Predicting performance and performance satisfaction: The role of mindfulness and beliefs about the ability to deal with social barriers in sport. **Anxiety, Stress, and Coping**, v. 27, p. 270–287, 2014.

BORREGO, C. M. C.; LEITÃO, J. C.; ALVES, J.; SILVA, C.; PALMI, J. Análise confirmatória do Questionário de Satisfação do Atleta - versão Portuguesa. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 23, n. 1, p. 110–120, 2010.

BORTOLI, L.; BERTOLLO, M.; ROBAZZA, C. Dispositional goal orientations, motivational climate, and psychobiosocial states in youth sport. **Personality and Individual Differences**, v. 47, n. 1, p. 18–24, 2009. Elsevier Ltd.

BORTOLI, L.; MESSINA, G.; ZORBA, M.; ROBAZZA, C. Contextual and individual influences on antisocial behaviour and psychobiosocial states of youth soccer players. **Psychology of Sport and Exercise**, v. 13, n. 4, p. 397–406, 2012. Elsevier Ltd.

BRAWLEY, L. R.; PASKEVICH, D. M. Conducting Team building research in the context of sport and exercise. **Journal of Applied Sport Psychology**, v. 9, n. 1, p. 11–40, 1997.

BRUNER, M. W.; BOARDLEY, I. D.; CÔTÉ, J. Social identity and prosocial and antisocial behavior in youth sport. **Psychology of Sport and Exercise**, v. 15, n. 1, p. 56–64, 2014.

BUCKWORTH, J.; DISHMAN, R. K. **Exercise Psychology**. Champaign, IL:

Human Kin, 2002.

BURTON, D.; RAEDEKE, T. D. **Sport psychology for coaches**. Champaign, IL: Human Kinetics, 2008.

BYRNE, B. M. **Structural equation modelling with AMOS**. Rahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2001.

BYRNE, B. M. **Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming**. 2nd ed. New York: Routledge - Taylor e Francis G., 2010.

CARRON, A. V.; COLMAN, M. M.; WHEELER, J. Cohesion and Performance in Sport: A Meta Analysis. **Journal of Sport and Exercise Psychology**, v. 24, p. 168–188, 2002.

CARRON, A. V.; MARTIN, L. J.; LOUGHEAD, T. M. Teamwork and Performance. In: S. N. Murphy (Ed.); **The Oxford handbook of sport performance psychology**. p.309–327, 2012. New York: Oxford University Press.

CARRON, A. V.; WIDMEYER, W. N.; BRAWLEY, L. R. Group cohesion and individual adherence to physical activity. **Journal of Sport and Exercise Psychology**, v. 10, n. 2, p. 127–138, 1988.

CARRON, A. V.; BRAWLEY, L. R. Group Dynamics in Sport and Physical Activity. In: T. S. Horn (Ed.); **Advances in Sport Psychology**. 3rd ed., p.213–237, 2008. Champaign, IL: Human Kinetics.

CARRON, A. V.; HAUSENBLAS, H. A.; EYS, M. A. **Group Dynamics in Sport**. 3rd ed. Morgantown, WV: Fitness Information Technology, 2005.

CASSEP-BORGES, V.; BALBINOTTI, M. A. A.; TEODORO, M. L. M. Tradução e validação de conteúdo: Uma proposta para a adaptação de instrumentos. In: L. Pasquali (Ed.); **Instrumentação psicológica: Fundamentos e prática**. p.506–520, 2010. Porto Alegre: Artmed.

CHELLADURAI, P. A personal journey in theorizing in sport management. **Sport Management Review**, v. 16, p. 22–28, 2013.

CHELLADURAI, P.; CARRON, A. V. Applicability to youth sports of the Leadership Scale for Sports. **Perceptual and Motor Skills**, v. 53, n. 2, p. 361–362, 1981.

CHELLADURAI, P.; RIEMER, H. A. A Classification of The Facets of Athlete Satisfaction. **Journal of Sport Management**, v. 11, p. 133–159, 1997.

CHELLADURAI, P.; RIEMER, H. A. Measurement of leadership in sport. In: J.

L. Duda (Ed.); **Advances in sport and exercise psychology measurement**. p.227–256, 1998. Morgantown, WV: Fitness Information Technology.

CHEUNG, G. W.; RENSVD, R. B. Evaluating Goodness-of-Fit Indexes for Testing Measurement Invariance. **Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal**, v. 9, n. 2, p. 233–255, 2002.

COLLET, C. **Formação Esportiva de Atletas de Elite: Um estudo com as seleções brasileiras de voleibol**, 2018. Universidade Federal de Santa Catarina.

COMREY, A. L.; LEE, H. B. **A first course for identifying biased test items**. Hillsdale: Erlbaum, 1992.

CRONIN, L. D.; ARTHUR, C. A.; HARDY, J.; CALLOW, N. Transformational Leadership and Task Cohesion in Sport: The Mediating Role of inside Sacrifice. **Journal of Sport and Exercise Psychology**, v. 37, n. 1, p. 23–36, 2015.

CURRAN, T.; HILL, A. P.; HALL, H. K.; JOWETT, G. E. Relationships between the coach-created motivational climate and athlete engagement in youth sport. **Journal of Sport and Exercise Psychology**, v. 37, p. 193–198, 2015.

DECI, E. L.; RYAN, R. M. **Intrinsic motivation and self-determination in human behavior**. New York: Plenum, 1985.

DEFREESE, J. D.; SMITH, A. L. Teammate social support, burnout, and self-determined motivation in collegiate athletes. **Psychology of Sport and Exercise**, v. 14, n. 2, p. 258–265, 2013. Elsevier Ltd.

DUDA, J. L.; HALL, H. K. Achievement goal theory in sport: Recent extensions and future directions. In: R. N. Singer; H. A. Hausenblas; C. M. Janelle (Eds.); **Handbook of Research in Sport Psychology**. 2nd ed., p.417–434, 2001. New York: John Wiley and Sons, Inc.

ECCLES, D. W.; TENENBAUM, G. Why an expert team is more than a team of experts: A social-cognitive conceptualization of team coordination and communication in sport. **Journal of Sport and Exercise Psychology**, v. 26, p. 542–560, 2004.

EYS, M. A.; HARDY, J.; CARRON, A. V.; BEAUCHAMP, M. R. The Relationship between Task Cohesion and Competitive State Anxiety. **Journal of Sport and Exercise Psychology**, v. 25, p. 66–76, 2003.

EYS, M. A.; LOUGHEAD, T. M.; HARDY, J. Athlete leadership dispersion and satisfaction in interactive sport teams. **Psychology of Sport and Exercise**, v. 8, n. 3, p. 281–296, 2007.

EYS, M. A.; SPINK, K. S. Forecasts to the future: Group dynamics. In: R. J. Schinke; K. R. McGannon; B. Smith (Eds.); **Routledge international handbook of sport psychology**. p.131–146, 2016. Oxford: Routledge.

EYS, M.; BRUNER, M. W.; MARTIN, L. J. The dynamic group environment in sport and exercise. **Psychology of Sport and Exercise**, v. 42, p. 40–47, 2019.

FAGUNDES, F. M.; OLIVEIRA, R. V. DE; LANES, B. M.; RIBAS, J. F. M. As interações motrizes do saque e da recepção e suas influências no voleibol: uma compreensão praxiológica. **Motrivivência**, v. 29, p. 225–242, 2017.

FELTZ, D. L.; SHORT, S. E.; SULLIVAN, P. J. Self-Efficacy in sport: Reserch and strategies for working with athletes, teams, and coaches. **International Journal of Sports Science and Coaching**, v. 3, n. 2, p. 293–295, 2008.

FIELD, A. P. **Discovering statistics using IBM SPSS statistics**. 4th ed. Thousand Oaks, CA: Sage, 2013.

FIVB. Federation Internationale de Volleyball World Rankings. 2021. Disponível em: <<https://www.fivb.com/en/volleyball/rankings>>. Acesso em 06/06/2021.

FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**, v. 18, n. 1, p. 39–50, 1981.

FORSYTH, D. R. **Group dynamics**. 6th ed. Belmont, CA: Wadsworth Cengage Learning, 2014.

FRANSEN, K.; MCEWAN, D.; SARKAR, M. The impact of identity leadership on team functioning and well-being in team sport: Is psychological safety the missing link? **Psychology of Sport and Exercise**, v. 51, n. February, 2020.

GAFFNEY, P. The nature and meaning of teamwork. **Journal of the Philosophy of Sport**, v. 42, n. 1, p. 1–22, 2015. Routledge.

GERSHGOREN, L.; BASEVITCH, I.; FILHO, E.; et al. Expertise in soccer teams: A thematic inquiry into the role of Shared Mental Models within team chemistry. **Psychology of Sport and Exercise**, v. 24, p. 128–139, 2016. Elsevier Ltd.

GRANERO-GALLEGOS, A.; GÓMEZ-LÓPEZ, M.; RODRÍGUEZ-SUÁREZ, N.; et al. Importance of the motivational climate in goal, enjoyment, and the causes of success in handball players. **Frontiers in Psychology**, v. 8, n. DEC, p. 1–8, 2017.

GRANT, J. S.; DAVIS, L. L. Selection and Use of Content Experts for

Instrument Development. **Research in Nursing and Health**, v. 20, p. 269–274, 1997.

HAIR, J.; ANDERSON, R.; TATHAM, R.; BLACK, W. **Análise Multivariada de Dados**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAIR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E. **Multivariate Data Analysis**. 7th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, 2010.

HAMBLETON, R. K. Issues, designs, and technical guidelines for adapting tests into multiple languages and cultures. In: R. K. Hambleton; P. F. Merenda; C. D. Spielberger (Eds.); **Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assessment**. p.3–38, 2005. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

HARDWOOD, C.; BEAUCHAMP, M. R.; KEEGAN, J. Group functioning through optimal achievement goals. In: M. R. Beauchamp; M. A. Eys (Eds.); **Group dynamics in exercise and sport psychology**. p.279–297, 2014. New York: Routledge.

HAUKOOS, J. S.; LEWIS, R. J. Advanced statistics: Bootstrapping confidence intervals for statistics with “difficult” distributions. **Academic Emergency Medicine**, v. 12, p. 360–365, 2005.

HAYNES, S. N.; RICHARD, D. C. . S.; KUBANY, E. S. Content Validity in psychological assessment: a functional approach to concepts and methods. **Psychological Assessment**, v. 7, n. 3, p. 238–247, 1995.

HERNÁNDEZ-NIETO, R. A. **Contribuciones al análisis estadístico [Contributions to statistical analysis]**. Mérida, Venezuela: Universidad de Los Andes/IESINFO., 2002.

HEUZÉ, J. P.; SARRAZIN, P.; MASIERO, M.; RAIMBAULT, N.; THOMAS, J. P. The relationships of perceived motivational climate to cohesion and collective efficacy in elite female teams. **Journal of Applied Sport Psychology**, v. 18, n. 3, p. 201–218, 2006.

HORN, T. S. Coaching effectiveness in the sport domain. In: Thelma S. Horn (Ed.); **Advances in Sport Psychology**. Third ed., p.239–267, 2008. Champaign, IL: Human Kinetics.

IGNACIO, R. A.; MONTECALBO-IGNACIO, R. C.; CARDENAS, R. C. The relationship between perceived coach leadership behaviours and athletes satisfaction. **International Journal of Sports Sciences**, v. 7, p. 196–202, 2017.

JAEGHER, H. DE; PAOLO, E. DI. Participatory sense-making.

Phenomenology and the Cognitive Sciences, v. 6, p. 485–507, 2007.

JÖRESKOG, K. G.; SÖRBOM, D. **LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language**. Scientific Software International. Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 1993.

JORGE, M. . R. Adaptação transcultural de instrumentos de pesquisa em saúde mental. **Revista de Psiquiatria Clínica**, v. 25, n. 5, p. 233–239, 1998.

KLINE, R. B. **Principles and Practice of Structural Equation Modeling**. New York: The Guilford Press, 2012.

KLINE, R. B. **Methodology in the social sciences. Principles and practice of structural equation modeling**. 4th ed. Guilford Press, 2016.

LAZARUS, R. S. How emotions influence performance in competitive sports. **The Sport Psychologist**, v. 14, p. 229–252, 2000.

LEÓN, D. A. D. Análise Fatorial Confirmatória através dos Softwares R e Mplus Análise. **Monografia (Bacharel em Estatística)**, p. 1–97, 2011.

LEWIN, K. **A dynamic theory of personality**. New York, NY: McGraw-Hill, 1935.

LI, C. H. Confirmatory factor analysis with ordinal data: Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. **Behavior Research Methods**, v. 48, n. 3, p. 936–949, 2016. Behavior Research Methods.

LOPES, M. C.; SAMULSKI, D. M.; SILVA, L. A. Validação do questionário de satisfação do atleta – versão liderança Introdução. **Revista Brasileira de Ciência e Movimento**, v. 15, n. 4, p. 47–56, 2007.

LYNN, M. . R. Determination and quantification of content validity. **Nursing Research**, v. 35, p. 382–385, 1986.

MACHADO, T. A.; PAES, M. J.; FERNANDES, G. J.; et al. Impact of Sex, Age and Practice Time on Self-Efficacy in Brazilian Volleyball High-Level Athletes. **Motricidade**, v. 17, p. 1–23, 2021.

MAGYAR, T. M.; FELTZ, D. L.; SIMPSOM, I. P. Individual and crew level determinants of collective efficacy in rowing. **Journal of Sport and Exercise Psychology**, v. 26, p. 136–153, 2004.

MARKS, M. A.; MATHIEU, J. E.; ZACCARO, S. J. A temporally based framework and taxonomy of team processes. **The Academy of Management Review**, v. 26, p. 356–376, 2001.

MARKS, M. A.; PANZER, F. J. The Influence of Team Monitoring on Team

Processes and Performance. **Human Performance**, v. 17, n. 1, p. 25–41, 2004.

MARTIN, L. J.; CARRON, A. V; BURKE, S. M. Team building interventions insport: A meta-analysis. **Sport and Exercise Psychology Review**, v. 5, p. 3–18, 2009.

MARTINENT, G.; NICOLAS, M. Temporal ordering of affective states and coping within a naturalistic achievement-related demanding situation. **International Journal of Stress Management**, v. 24, n. Sppl 1, p. 29–51, 2017.

MATHIEU, J. M.; MAYNARD, T.; RAPP, T.; GILSON, L. Team effectiveness 1997–2007: A review of recent advancements and a glimpse into the future. **Journal of Management**, v. 34, p. 410–476, 2008.

MCEWAN, D. The Effects of Perceived Teamwork on Emergent States and Satisfaction With Performance Among Team Sport Athletes. **Sport, Exercise, and Performance Psychology**, v. 9, n. 1, p. 1–15, 2020.

MCEWAN, D.; BEAUCHAMP, M. R. Teamwork in sport: a theoretical and integrative review. **International Review of Sport and Exercise Psychology**, v. 7, n. 1, p. 229–250, 2014.

MCEWAN, D.; BEAUCHAMP, M. R. Teamwork Training in Sport: A Pilot Intervention Study. **Journal of Applied Sport Psychology**, v. 32, n. 2, p. 220–236, 2020. Routledge.

MCEWAN, D.; RUISSEN, G. R.; EYS, M. A.; ZUMBO, B. D.; BEAUCHAMP, M. R. The effectiveness of teamwork training on teamwork behaviors and team performance: A systematic review and meta-Analysis of controlled interventions. **PLoS ONE**, v. 12, n. 1, p. 1–24, 2017.

MCEWAN, D; ZUMBO, B. D.; EYS, M. A.; BEAUCHAMP, M. R. The Development and Psychometric Properties of the Multidimensional Assessment of Teamwork in Sport. **Journal of Sport and Exercise Psychology**, v. 40, n. 2, p. 60–72, 2018.

MCGRATH, J. E. **Social psychology: A brief introduction**. New York, NY: Holt, Rinehart & Winston, 1964.

MESSICK, S. Meaning and values in test validation: the science and athics of assessment. **Educational Researcher**, v. 18, n. 2, p. 5–11, 1989.

MITRA, A.; LANFORKD, S. **Research methods in park, recreation and leisure services**. Champaign: Sagamore Publishing, 1999.

MUNIZ, J. La validación de los tests. **Metodología de las Ciencias del**

Comportamiento, v. 5, n. 2, p. 121–141, 2004.

NASCIMENTO, E. DO; FIGUEIREDO, V. L. M. DE. WISC-III e WAIS-III: alterações nas versões originais americanas decorrentes das adaptações para uso no Brasil. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 15, n. 3, p. 603–612, 2002.

NEWTON, M.; DUDA, J. L.; YIN, Z. Examination of the psychometric properties of the Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire-2 in a sample of female athletes. **Journal of Sports Sciences**, v. 18, p. 275–290, 2000.

NICHOLLS, J. G. Achievement motivation: Conceptions of ability, subjective experience, task choice, and performance. **Psychological Review**, v. 91, n. 3, p. 328–346, 1984.

NICHOLLS, J. G. **The competitive ethos and democratic education**. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1989.

NUNES, C. H. S. DA S.; PRIMI, R. Aspectos técnicos e conceituais da ficha de avaliação dos testes psicológicos. **Avaliação Psicológica: Diretrizes na Regulamentação da Profissão**. 1st ed., p.196, 2010. Brasília: CFP.

NUNNALLY, J. C. B.; IRA, H. **Psychometric theory**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill, 1994.

O'ROURKE, D.; SMITH, R. E.; SMOLL, F. L.; CUMMING, S. Relations of Parent- and Coach-Initiated Motivational Climates to Young Athletes' Self-Esteem, Performance Anxiety, and Autonomous Motivation: Who Is More Influential? **Journal of Applied Sport Psychology**, v. 26, n. 4, 2014.

OLIVEIRA, H. Z. **Clima motivacional criado pelo treinador: Um estudo com jovens atletas portugueses e brasileiros de desportos coletivos**, 2019. Universidade do Porto.

OMMUNDSEN, Y.; ROBERTS, G. C.; LEMYRE, P. N.; MILLER, B. W. Peer relationships in adolescent competitive soccer: Associations to perceived motivational climate, achievement goals and perfectionism. **Journal of Sports Sciences**, v. 23, n. 9, p. 977–989, 2005.

ONAG, Z.; TEPECI, M. Team Effectiveness in Sport Teams: The Effects of Team Cohesion, Intra Team Communication and Team Norms on Team Member Satisfaction and Intent to Remain. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, v. 150, p. 420–428, 2014.

PAES, M. J.; TACONELI, C. A.; FORBELLONE, A. A.; et al. A Cross-Cultural Adaptation of the Collective Efficacy Questionnaire for Sports (CEQS): Validity

Evidence for a Brazilian Version. **Perceptual and Motor Skills**, v. 128, n. 5, p. 2304–2325, 2021.

PASQUALI, L. Psicometria. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 43, n. spe, p. 992–999, 2009.

PASSOS, P. C. B.; COSTA, L. C. A. DA; BELEM, I. C.; et al. A satisfação do atleta de futsal e o tempo de experiência no esporte. / The satisfaction of the athlete of futsal and years of experience in sport. **Revista Brasileira de Ciência e Movimento e Movimento: RBCM**, v. 23, n. 3, p. 64–69, 2015.

PERNAMBUCO, L.; ESPELT, A.; MAGALHÃES JUNIOR, H. V.; LIMA, K. C. DE. Recomendações para elaboração, tradução, adaptação transcultural e processo de validação de testes em Fonoaudiologia. **CoDAS**, v. 29, n. 3, p. 5–8, 2017.

PIERCE, S.; GOULD, D.; CAMIRÉ, M. Definition and model of life skills transfer. **International Review of Sport and Exercise Psychology**, v. 10, n. 1, p. 186–211, 2017.

PLATONOV, V. N. **Tratado geral de treinamento desportivo**. São Paulo: Phorte, 2008.

PRIMI, R.; MUNIZ, M.; NUNES, C. H. S. Definições contemporâneas de validade de testes psicológicos. **Avanços e polêmicas em avaliação psicológica**, p. 243–265, 2009.

PUYENBROECK, S. VAN; STOUTEN, J.; BROEK, G. VANDE. Coaching is teamwork! the role of need-supportive coaching and the motivational climate in stimulating proactivity in volleyball teams. **Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports**, v. 28, n. 1, p. 319–328, 2018.

R CORE TEAM. **R: A Language and Environment for Statistical Computing**. Tradução ed. Vienna, Austria: R Foundation for Statistical Computing, 2020.

REBUSTINI, F.; BALBINOTTI, M. A. A.; FERRETTI-REBUSTINI, R. E. DE L.; MACHADO, A. A. Psicometria Esportiva, Caracterização Dos Participantes E Invariância: Uma Revisão Crítica. **Journal of Physical Education**, v. 27, n. 1, p. 1–14, 2016.

REINBOTH, M.; DUDA, J. L. Perceived motivational climate, need satisfaction and indices of well-being in team sports: A longitudinal perspective. **Psychology of Sport and Exercise**, v. 7, n. 3, p. 269–286, 2006.

REINBOTH, M.; DUDA, J. L. The Motivational Climate, Perceived Ability, and

Athletes' Psychological and Physical Well-Being. **The Sport Psychologist**, v. 18, n. 3, p. 237–251, 2016.

REVELLE, W.; ZINBARG, R. E. Coefficients alpha, beta, omega, and the glb: Comments on sijtsma. **Psychometrika**, v. 74, n. 1, p. 145–154, 2009.

RHEMTULLA, M.; BROSSEAU-LIARD, P. É.; SAVALEI, V. When can categorical variables be treated as continuous? A comparison of robust continuous and categorical SEM estimation methods under suboptimal conditions. **Psychological methods**, v. 17, n. 3, p. 354–373, 2012.

RIEMER, H. A.; CHELLADURAI, P. Development of the Athletic Satisfaction Questionnaire (ASQ). **Journal of Sport and Exercise Psychology**, v. 20, p. 127–156, 1998.

RIOS, J.; WELLS, C. Evidencia de validez basada en la estructura interna. **Psicothema**, v. 26, n. 1, p. 108–116, 2014.

ROBERTS, G. C.; TREASURE, D. C.; CONROY, D. E. Understanding the dynamics of motivation in sport and physical activity: An Achievement goal interpretation. In: G. Tenenbaum; R. Eklund (Eds.); **Handbook of sport psychology**. 3rd ed., p.3–30, 2007. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.

ROSSEAU, V.; AUBÉ, C.; SAVOIE, A. Teamwork behaviors: A review and integration of frameworks. **Small Group Research**, v. 37, p. 540–570, 2006.

ROSSEEL, Y. Lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. **Journal of Statistical Software**, v. 48, n. 2, p. 1–36, 2012.

RYAN, R. M.; DECI, E. L. Self determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well being. **American Psychologist**, v. 55, p. 68–78, 2000.

RYAN, R. M.; DECI, E. L. Active Human Nature: Self-Determination Theory and the Promotion and Maintenance of Sport, Exercise, and Health. In: M. S. Hagger; N. L. D. Chatzisarantis (Eds.); **Intrinsic Motivation and Self-Determination in Exercise and Sport**. p.1–19, 2007. Leeds: Human Kinetics.

RYAN, R. M.; DECI, E. L. The Six Mini-Theories of Self-Determination Theory. **Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness**. p.123–293, 2017. New York: The Guilford Press.

SEIFRIZ, J. J.; DUDA, J. L.; CHI, L. The relationship of perceived motivational climate to intrinsic motivation and beliefs about success in basketball. **Journal of Sport & Exercise Psychology**, v. 14, p. 375–391, 1992.

SHORT, S. E.; SULLIVAN, P.; FELTZ, D. Development and Preliminary Validation of the Collective Efficacy Questionnaire for Sports. **Measurement in Physical Education and Exercise Science**, v. 9, n. 3, p. 181–202, 2005.

SMITH, M. J.; ARTHUR, C. A.; HARDY, J.; CALLOW, N.; WILLIAMS, D. Transformational leadership and task cohesion in sport: The mediating role of intrateam communication. **Psychology of Sport and Exercise**, v. 14, n. 2, p. 249–257, 2013. Elsevier Ltd.

STEFANELLO, J. M. F. Regulação dos níveis de ativação no vôlei de praia de alto rendimento: um estudo de caso com campeões olímpicos. **Revista Brasileira de Cineantropometria e Desempenho Humano**, v. 9, n. 4, p. 372–379, 2007.

STEIN, J.; BLOOM, G. A.; SABISTON, C. M. Influence of perceived and preferred coach feedback on youth athletes' perceptions of team motivational climate. **Psychology of Sport and Exercise**, v. 13, p. 484–490, 2012.

SULLIVAN, P. J.; GEE, C. J. The Relationship Between Athletic Satisfaction and Intrateam Communication. **Group Dynamics**, v. 11, n. 2, p. 107–116, 2007.

TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. **Using multivariate statistics**. 6th ed. Boston: Pearson, 2013.

ULLMAN, J. B. Structural Equation Modeling. In: B. G. Tabachnick; L. S. Fidell (Eds.); **Using multivariate statistics**. 5th ed., 2007. Boston: Pearson Education.

ULLRICH-FRENCH, S.; SMITH, A. L. Perceptions of relationships with parents and peers in youth sport: Independent and combined prediction of motivational outcomes. **Psychology of Sport and Exercise**, v. 7, n. 2, p. 193–214, 2006.

VAZOU, S.; NTOUMANIS, N.; L., D. J. Peer motivational climate in youth sport: A qualitative inquiry. **Psychology of Sport and Exercise**, v. 6, p. 497–516, 2005.

WEIR, J. P. Quantifying test-retest reliability using the intraclass correlation coefficient and the SEM. **Journal of strenght and conditioning research**, v. 19, n. 1, p. 231–240, 2005.

WEISS, M. R.; AMOROSE, A. J. Motivational Orientations and Sport Behavior. In: T. S. Horn (Ed.); **Advances in Sport Psychology**. 3rd ed., p.115–155, 2008. Champaign, IL: Human Kinetics.

WEISS, M. R.; SMITH, A. L. Friendship Quality in Youth Sport: Relationship to Age, Gender, and Motivation Variables. **Journal of Sport and Exercise Psychology**, v. 23, n. 4, p. 420–437, 2002.

APÊNDICE 1 – CARTA-CONVITE AOS ESPECIALISTAS PARA A ETAPA DE VALIDADE DE CONTEÚDO DA VERSÃO TRADUZIDA DA MATS PARA O PORTUGUÊS CORRENTE NO BRASIL (MATS-B)



Mayara Paes <mayara.jpaes@gmail.com>

Convite - Comissão de Especialistas - Análise dos itens - MATS

6 mensagens

Mayara Paes <mayara.jpaes@gmail.com>

22 de maio de 2019 10:58

Para:

Bom dia,

Eu me chamo Mayara e sou doutoranda da Profª Drª Joice Mara Facco Stefanello, no Programa de Pós-Graduação em Educação Física (UFPR).

Em minha tese de doutorado, testarei um modelo hipotético envolvendo três variáveis: clima motivacional criado pelo treinador, trabalho em equipe e satisfação do atleta com o esporte.

Um dos estudos da minha tese diz respeito à tradução e validação do Multidimensional Assessment for Teamwork in Sport (MATS) (McEwan et al., 2018) para o contexto esportivo brasileiro.

É um instrumento multidimensional, que visa avaliar o trabalho em equipe de modalidades esportivas coletivas, por meio de 66 itens, divididos em 14 dimensões e 5 subescalas.

Neste momento, estamos conduzindo a etapa de verificação das evidências de validade de conteúdo.

Esta etapa consiste na submissão do questionário e seus itens a especialistas e pessoas relevantes na área, para que sejam avaliados conforme o construto principal do questionário, que é trabalho em equipe no contexto esportivo.

A partir de pesquisa na Plataforma Lattes e/ou indicação e conhecimento de seu trabalho, chegamos ao seu nome e consideramos muito importante a sua participação nesta etapa do processo.

Este e-mail é um convite para que você participe conosco da pesquisa.

Mediante seu aceite, solicito que preencha o documento que segue em anexo, para avaliação dos itens do questionário. No arquivo, há orientações a respeito de como fazê-la.

Desde já, agradeço a sua atenção.

Caso não seja possível sua participação, solicito que, por gentileza, informe.

Atenciosamente,

—

Mayara Juliana Paes
PPGEDF/UFPR

APÊNDICE 2 – CONTATO COM A SECRETARIA DO ESPORTE E DO TURISMO DO PARANÁ PARA SOLICITAR AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DA PESQUISA EM COMPETIÇÕES ORGANIZADAS PELA INSTITUIÇÃO

Mayara Paes <mayara.jpaes@gmail.com>

1 de março de 2019 10:07

Para: [REDACTED]

Bom dia, [REDACTED]. Tudo bem?

Conforme o combinado, estou retornando o contato iniciado segunda-feira, na Secretaria.

Eu me chamo Mayara, sou doutoranda no Programa de Pós-Graduação Strictu Sensu em Educação Física (UFPR), na linha Desempenho Esportivo, orientada pela Prof. Dra. Joice Mara Facco Stefanello.

Nesta etapa do projeto de pesquisa, estou levantando e procurando definir os participantes dos estudos que compõem a minha pesquisa.

Um dos estudos diz respeito à validação de dois questionários, que avaliam trabalho em equipe e clima motivacional no contexto esportivo.

Para processos de validação, é importante que se tenha uma amostra heterogênea, não apenas local e de, pelo menos, 300 indivíduos.

Sendo assim, os Jogos da Juventude e Jogos Abertos do Paraná seriam competições ideais para a recolha de dados, com uma amostra com as características citadas acima.

A contribuição de atletas e participação em estudos desta natureza, possibilita que instrumentos de pesquisa possam ser validados para a correta utilização e apresentação de dados fidedignos em estudos que ajudarão no desenvolvimento da área, dos atletas e das equipes esportivas de maneira sistêmica.

Portanto, gostaria de solicitar a autorização para a realização desta pesquisa, em ambas as competições, em 2019. Mediante a autorização para a coleta de dados nas competições, presencialmente, também farei o convite a cada equipe, na pessoa do seu responsável, para a participação, que será voluntária, e, mediante ao consentimento de cada atleta (assinatura de TCLE), a recolha de dados acontecerá.

Estou na fase de qualificação do projeto e, após, será encaminhado à Ética da UFPR.

Mediante autorização, será necessária a apresentação de documentos, assinados, também para a o Comitê de Ética. No entanto, isso é em um momento posterior.

O intuito deste meu primeiro contato foi de me apresentar, trazer um panorama geral da proposta da pesquisa e me colocar à disposição para o esclarecimento de dúvidas.

Agradeço, desde já, a atenção disponibilizada.

Atte,

—

Mayara Juliana Paes

Doutoranda - Educação Física UFPR

Doutoranda - Educação Física UFPR

6 de março de 2019 14:18

Para: Mayara Paes <mayara.jpaes@gmail.com>

Boa tarde Mayara, tenho muito apreço por estudos como o seu, a princípio temos vários momentos semelhantes ao que vc me relata nos eventos aqui da Esporte Paraná.

A princípio preciso ter mais detalhes e respeito do questionário que vc vai aplicar.

Podemos marcar um dia aqui para vc me explicar.

<https://mail.google.com/mail/u/0?ik=cc6beab9e6&view=pt&search=all&permthid=thread-a%3Ar-8029893097632578912&simpl=msg-a%3Ar-90660005...> 1/8

APÊNDICE 3 – AUTORIZAÇÃO PARA A REALIZAÇÃO DA PESQUISA EM COMPETIÇÕES ORGANIZADAS PELA SECRETARIA DO ESPORTE E DO TURISMO DO PARANÁ



Concordância de Coparticipação

Curitiba, 02 de abril de 2019.

Senhor Coordenador de Esporte,

Declaramos que nós da Secretaria do Esporte e do Turismo do Paraná, estamos de acordo com a condução do projeto de pesquisa "O Trabalho em Equipe (*Teamwork*) como mediador do impacto do Clima Motivacional criado pelo treinador na satisfação de atletas jovens de voleibol", sob a responsabilidade da Profª Draª Joice Mara Facco Stefanello e da doutoranda Mayara Juliana Paes nas nossas dependências, tão logo o projeto seja aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Setor de Ciências da Saúde da UFPR, até o seu final em 26/02/2021.

Estamos cientes que os participantes da pesquisa serão atletas, de diferentes modalidades, individuais e/ou coletivas, participantes dos Jogos da Juventude do Paraná (JOJUPS) 2019 (15 a 17anos) e Jogos Abertos do Paraná (JAPS) 2019 (18 anos e acima), bem como de que o presente trabalho deve seguir a Resolução 466/2012 (CNS) e complementares.

Da mesma forma, estamos cientes que os pesquisadores somente poderão iniciar a pesquisa pretendida após encaminharem, a esta Instituição, uma via do parecer de aprovação do estudo exarado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Setor de Ciências da Saúde da UFPR.

Atenciosamente,

Cristiano Barros Homem Del Rei

Coordenador de Esportes

APÊNDICE 4 – AUTORIZAÇÃO PARA A REALIZAÇÃO DA PESQUISA NA COMPETIÇÃO “TAÇA PARANÁ 2019”



Concordância de Coparticipação

Curitiba, 25 de março de 2019.

Senhor Coordenador,

Declaramos que nós da Taça Paraná de Voleibol, estamos de acordo com a condução do projeto de pesquisa "O Trabalho em Equipe (*Teamwork*) como mediador do impacto do Clima Motivacional criado pelo treinador na satisfação de atletas jovens de voleibol", sob a responsabilidade da Profª Draª Joice Mara Facco Stefanello e da doutoranda Mayara Juliana Paes nas nossas dependências, tão logo o projeto seja aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Setor de Ciências da Saúde da UFPR, até o seu final em 26/02/2021.

Estamos cientes que os participantes da pesquisa serão atletas de voleibol, participantes da 19ª Taça Paraná de Voleibol (categorias sub-14 a sub-21), bem como de que o presente trabalho deve seguir a Resolução 466/2012 (CNS) e complementares.

Da mesma forma, estamos cientes que os pesquisadores somente poderão iniciar a pesquisa pretendida após encaminharem, a esta Instituição, uma via do parecer de aprovação do estudo exarado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Setor de Ciências da Saúde da UFPR.

Atenciosamente,

Josmar Coelho da Silva
Sócio Proprietário
Coordenador Geral da Taça Paraná

APÊNDICE 5 – AUTORIZAÇÃO PARA A VALIDAÇÃO DA *MULTIDIMENSIONAL ASSESSMENT OF TEAMWORK IN SPORT (MATS)*

...



Desi McEwan <desi.mcewan@gmail.com>

para eu ▾

sex, 17 de ago 12:50 ☆ ↶ ⋮

🌐 inglês ▾ > português ▾ Traduzir mensagem

Desativar para: inglês ×

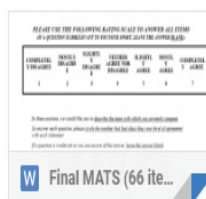
Hi Mayara,

Thanks for your email and interest in our questionnaire. Yes, please feel free to adapt and use the MATS with your Brazilian athletes. I have attached both a pdf and word version of the questionnaire. Please let me know if I can assist with anything further.

Best wishes,
Desmond

...

2 anexos



APÊNDICE 6 – AVALIAÇÃO MULTIDIMENSIONAL DO TRABALHO EM EQUIPE NO ESPORTE (MATS-B)

Nessas seções, gostaríamos que você descrevesse a equipe com a qual você compete atualmente.

Para responder a cada pergunta, por favor, circule o número que melhor descreve seu nível de concordância com cada afirmação.

Se uma pergunta for irrelevante ou se você não tiver certeza da resposta, deixe a resposta em branco.

Por favor, seja o mais sincero possível. Nenhum de seus treinadores ou companheiros de equipe poderão ver suas respostas pessoais deste questionário, em nenhum momento.

Por favor, utilize a escala abaixo para classificar o seu nível de concordância para cada item de 1 a 7.

DISCORDO COMPLETAMENTE	DISCORDO NA MAIORIA DAS VEZES	DISCORDO LEVEMENTE	NÃO CONCORDO NEM DISCORDO	CONCORDO LEVEMENTE	CONCORDO NA MAIORIA DAS VEZES	CONCORDO COMPLETAMENTE
1	2	3	4	5	6	7

A. Os itens a seguir estão relacionados à **missão/objetivo geral** da sua equipe de estarem juntos (por exemplo, ganhar um campeonato da liga, se qualificar para um evento/torneio/rodada de *playoffs*, se divertir).

A1. Nossa equipe tem identificado um propósito geral para estarmos juntos	1	2	3	4	5	6	7
A2. Nossa equipe tem analisado qual deve ser o objetivo de nossa equipe	1	2	3	4	5	6	7
A3. Nossa equipe tem definido um propósito de equipe que é apropriado para nós	1	2	3	4	5	6	7
A4. Nossa equipe tem especificado uma missão com a qual todos os membros concordam	1	2	3	4	5	6	7
A5. Nossa equipe tem estabelecido uma missão de equipe com a qual estamos todos comprometidos	1	2	3	4	5	6	7

Por favor, utilize a escala abaixo para classificar o seu nível de concordância para cada item de 1 a 7.

DISCORDO COMPLETAMENTE	DISCORDO NA MAIORIA DAS VEZES	DISCORDO LEVEMENTE	NÃO CONCORDO NEM DISCORDO	CONCORDO LEVEMENTE	CONCORDO NA MAIORIA DAS VEZES	CONCORDO COMPLETAMENTE
1	2	3	4	5	6	7

B. Os itens a seguir relacionam-se com as **metas do grupo** que sua equipe estabelece para atingir a missão/objetivo geral da equipe (por exemplo, número de chegadas à área do gol do adversário, tempos de regatas em remada).

B1. Nossa equipe identifica metas específicas para alcançar a missão coletiva	1	2	3	4	5	6	7
B2. Nossa equipe define metas desafiadoras para a equipe	1	2	3	4	5	6	7
B3. Nossa equipe especifica metas que são apropriadas para nós	1	2	3	4	5	6	7
B4. Nós estabelecemos metas de equipe que são claramente entendidas por todos os membros	1	2	3	4	5	6	7
B5. Nossa equipe define metas com as quais todos os membros estão comprometidos	1	2	3	4	5	6	7
B6. Nós estabelecemos metas com as quais todos os companheiros de equipe concordam	1	2	3	4	5	6	7

C. Os itens a seguir estão relacionados aos **planos de ação/às estratégias** que sua equipe estabelece para atingir as metas da equipe (por exemplo, táticas/estratégias para uma competição futura, exercícios para melhorar as habilidades dos membros da equipe, os regimes de treinamento dos membros da equipe).

C1. Nós fazemos planos de ação sobre como atingiremos nossas metas coletivas	1	2	3	4	5	6	7
C2. Nossa equipe desenvolve planos com os quais todos nós concordamos	1	2	3	4	5	6	7
C3. Nossa equipe prioriza as coisas mais importantes que precisam ser feitas para ter sucesso	1	2	3	4	5	6	7
C4. Nós identificamos as responsabilidades que cada membro tem com a equipe	1	2	3	4	5	6	7
C5. Nossa equipe desenvolve planos de ação que são claramente entendidos por todos os membros	1	2	3	4	5	6	7
C6. Os membros da equipe executam os planos de ação que foram feitos	1	2	3	4	5	6	7

Por favor, utilize a escala abaixo para classificar o seu nível de concordância para cada item de 1 a 7.

DISCORDO COMPLETAMENTE	DISCORDO NA MAIORIA DAS VEZES	DISCORDO LEVEMENTE	NÃO CONCORDO NEM DISCORDO	CONCORDO LEVEMENTE	CONCORDO NA MAIORIA DAS VEZES	CONCORDO COMPLETAMENTE
1	2	3	4	5	6	7

D. Os itens a seguir relacionam-se com a **coordenação** dos membros da equipe durante o esporte (por exemplo, jogadores de basquete estando na posição correta na quadra ao completar uma jogada, laterais no futebol em sincronia com seus atacantes, uma equipe de pista trocando o bastão no tempo correto).

D1. Em geral, os membros da equipe coordenam bem as ações entre si	1	2	3	4	5	6	7
D2. Os membros da equipe estão no local correto durante a execução de suas tarefas	1	2	3	4	5	6	7
D3. Os membros da equipe executam suas tarefas no tempo correto	1	2	3	4	5	6	7
D4. As ações de todos os membros da equipe são adequadamente sequenciadas entre si	1	2	3	4	5	6	7

E. Os itens a seguir se relacionam com a **cooperação** dos membros da equipe ao jogar seu esporte (por exemplo, jogadores de rúgbi trabalhando juntos durante uma jogada (scrum) para avançar a bola, jogadores de basquete ajudando um colega a se defender de seu marcador, jogadores de handebol bloqueando o lançamento de um oponente para ajudar sua equipe).

E1. Em geral, os membros da equipe trabalham efetivamente juntos	1	2	3	4	5	6	7
E2. Os membros da equipe trabalham juntos, de maneira unida, e não apenas como um grupo de indivíduos	1	2	3	4	5	6	7
E3. Os companheiros de equipe ajudam uns aos outros quando necessário	1	2	3	4	5	6	7
E4. Os membros do grupo fazem tudo o que é necessário para o benefício da equipe	1	2	3	4	5	6	7

Por favor, utilize a escala abaixo para classificar o seu nível de concordância para cada item de 1 a 7.

DISCORDO COMPLETAMENTE	DISCORDO NA MAIORIA DAS VEZES	DISCORDO LEVEMENTE	NÃO CONCORDO NEM DISCORDO	CONCORDO LEVEMENTE	CONCORDO NA MAIORIA DAS VEZES	CONCORDO COMPLETAMENTE
1	2	3	4	5	6	7

F. Os itens a seguir estão relacionados à **comunicação** dos membros da equipe entre si durante a prática do esporte (por exemplo, jogadores de futebol conversando entre si enquanto defendem, jogadores de vôlei pedindo bola).

F1. Os membros da nossa equipe se comunicam bem uns com os outros	1	2	3	4	5	6	7
F2. Os membros da nossa equipe se comunicam numa quantidade adequada, entre si	1	2	3	4	5	6	7
F3. Os membros da nossa equipe se comunicam de maneira clara	1	2	3	4	5	6	7
F4. Os membros da nossa equipe se comunicam de maneira eficiente	1	2	3	4	5	6	7
F5. Os membros da nossa equipe se comunicam nos momentos apropriados	1	2	3	4	5	6	7

G. Os itens a seguir estão relacionados a sua equipe **monitorando seu desempenho** (por exemplo, se a equipe está no caminho certo para atingir suas metas/finalidades).

G1. Nossa equipe monitora seu desempenho	1	2	3	4	5	6	7
G2. Nós avaliamos nossa progressão para o cumprimento da meta da equipe	1	2	3	4	5	6	7
G3. Nós avaliamos como está o desempenho individual de todos os membros da equipe.	1	2	3	4	5	6	7
G4. Nós avaliamos quais desempenhos foram bem-sucedidos	1	2	3	4	5	6	7
G5. Nós avaliamos quais desempenhos foram malsucedidos	1	2	3	4	5	6	7
G6. Nossa equipe observa o que ainda precisamos fazer para atingir nossas metas	1	2	3	4	5	6	7

Por favor, utilize a escala abaixo para classificar o seu nível de concordância para cada item de 1 a 7.

DISCORDO COMPLETAMENTE	DISCORDO NA MAIORIA DAS VEZES	DISCORDO LEVEMENTE	NÃO CONCORDO NEM DISCORDO	CONCORDO LEVEMENTE	CONCORDO NA MAIORIA DAS VEZES	CONCORDO COMPLETAMENTE
1	2	3	4	5	6	7

H. Os itens a seguir estão relacionados ao **monitoramento de várias condições da equipe** que podem afetar a realização de seus objetivos, como situações importantes durante as competições (pontuação, condições de jogo), pessoal (lesões/substituições de jogadores, mudanças de treinador) e vários fatores externos (recursos de equipe disponíveis, mudanças na política da liga).

H1. Nossa equipe monitora qualquer informação que possa nos afetar	1	2	3	4	5	6	7
H2. Nossa equipe monitora situações que ocorrem durante as competições	1	2	3	4	5	6	7
H3. Nós acompanhamos as mudanças pessoais que ocorrem dentro de nossa equipe	1	2	3	4	5	6	7
H4. Nós monitoramos fatores externos que podem impactar nossa equipe	1	2	3	4	5	6	7

I. Os itens a seguir estão relacionados às maneiras pelas quais sua equipe **resolve problemas** relacionados ao desempenho (por exemplo, determinar por que a equipe não obteve êxito, observando quaisquer erros que tenham sido cometidos, identificando como a equipe pode ter um desempenho melhor).

I1. Nossa equipe resolve problemas quando não tem bom desempenho	1	2	3	4	5	6	7
I2. Todos os membros da equipe contribuem com ideias de como podemos melhorar	1	2	3	4	5	6	7
I3. Se nossa equipe não for bem-sucedida, identificamos as razões pelas quais isso ocorreu	1	2	3	4	5	6	7
I4. Consideramos uma variedade de possíveis soluções para problemas no desempenho da equipe	1	2	3	4	5	6	7

Por favor, utilize a escala abaixo para classificar o seu nível de concordância para cada item de 1 a 7.

DISCORDO COMPLETAMENTE	DISCORDO NA MAIORIA DAS VEZES	DISCORDO LEVEMENTE	NÃO CONCORDO NEM DISCORDO	CONCORDO LEVEMENTE	CONCORDO NA MAIORIA DAS VEZES	CONCORDO COMPLETAMENTE
1	2	3	4	5	6	7

J. Os itens a seguir estão relacionados às maneiras pelas quais sua **equipe modifica suas abordagens** se não tiver obtido sucesso (por exemplo, alterando os planos de ação, experimentando novas estratégias de equipe, empregando exercícios diferentes na prática/treinamento).

J1. Nossa equipe modifica nossas abordagens quando necessário	1	2	3	4	5	6	7
J2. Nós utilizamos novas táticas quando os planos anteriores se mostram sem sucesso	1	2	3	4	5	6	7
J3. Nossa equipe aplica abordagens criativas se não tivermos um bom desempenho	1	2	3	4	5	6	7
J4. Se não formos bem-sucedidos como equipe, ajustamos nossos planos no momento apropriado	1	2	3	4	5	6	7

K. Os itens a seguir estão relacionados ao **feedback verbal** que ocorre entre os companheiros de equipe (por exemplo, fornecendo conselhos úteis uns aos outros, discutindo como melhorar o desempenho individual).

K1. Os membros da equipe fornecem <i>feedback</i> verbal uns aos outros sobre como melhorar seu desempenho individual	1	2	3	4	5	6	7
K2. Os membros desta equipe reservam um tempo para aconselhar uns aos outros sobre seu desempenho pessoal	1	2	3	4	5	6	7
K3. Os membros da equipe recebem de bom grado conselhos construtivos de seus companheiros de equipe sobre seu próprio desempenho	1	2	3	4	5	6	7
K4. Os companheiros de equipe discutem como podem superar os problemas relacionados ao desempenho individual	1	2	3	4	5	6	7

Por favor, utilize a escala abaixo para classificar o seu nível de concordância para cada item de 1 a 7.

DISCORDO COMPLETAMENTE	DISCORDO NA MAIORIA DAS VEZES	DISCORDO LEVEMENTE	NÃO CONCORDO NEM DISCORDO	CONCORDO LEVEMENTE	CONCORDO NA MAIORIA DAS VEZES	CONCORDO COMPLETAMENTE
1	2	3	4	5	6	7

L. Os itens a seguir estão relacionados à maneira como os colegas de **equipe prestam assistência** uns aos outros (por exemplo, mostrando uns aos outros o que pode ser feito para um melhor desempenho, ajudando-se a melhorar as habilidades em conjunto na prática/treinamento).

L1. Os companheiros de equipe demonstram uns aos outros como podem melhorar seu desempenho pessoal	1	2	3	4	5	6	7
L2. Os companheiros de equipe reservam um tempo para ajudar outros membros a ter um melhor desempenho	1	2	3	4	5	6	7
L3. Os membros desta equipe recebem de bom grado a ajuda de companheiros de equipe para melhorar seu desempenho	1	2	3	4	5	6	7
L4. Os companheiros de equipe apoiam uns aos outros, quando necessário	1	2	3	4	5	6	7
L5. Os membros da equipe se ajudam com suas responsabilidades individuais para com a equipe, se necessário	1	2	3	4	5	6	7

M. Os itens a seguir estão relacionados às maneiras pelas quais os colegas de equipe **resolvem conflitos** entre si (por exemplo, divergências, diferenças pessoais).

M1. Os companheiros de equipe resolvem conflitos entre si de forma eficaz, se surgirem	1	2	3	4	5	6	7
M2. Conflitos entre membros da equipe são resolvidos de maneira respeitosa	1	2	3	4	5	6	7
M3. Os companheiros de equipe tentam encontrar melhores soluções para os conflitos da equipe	1	2	3	4	5	6	7
M4. Os conflitos entre companheiros de equipe são resolvidos de uma maneira eficiente em termos de tempo	1	2	3	4	5	6	7

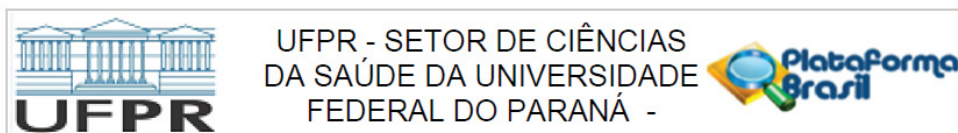
Por favor, utilize a escala abaixo para classificar o seu nível de concordância para cada item de 1 a 7.

DISCORDO COMPLETAMENTE	DISCORDO NA MAIORIA DAS VEZES	DISCORDO LEVEMENTE	NÃO CONCORDO NEM DISCORDO	CONCORDO LEVEMENTE	CONCORDO NA MAIORIA DAS VEZES	CONCORDO COMPLETAMENTE
1	2	3	4	5	6	7

N. Os itens a seguir relacionam-se às maneiras pelas quais os companheiros de equipe **se ajudam se tiverem dificuldades pessoais**, como prestar apoio emocional (por exemplo, ouvir ou consolar um ao outro), apoio à autoestima (por exemplo, melhorar a confiança de um colega de equipe), apoio informacional (por exemplo, fornecendo conselhos para lidar com questões pessoais) e apoio prático (por exemplo, oferecendo caminhos para praticar).

N1. Os membros dessa equipe fornecem apoio aos seus companheiros que estão passando por dificuldades pessoais	1	2	3	4	5	6	7
N2. Os membros dessa equipe fornecem apoio emocional uns aos outros	1	2	3	4	5	6	7
N3. Os companheiros de equipe encorajam uns aos outros a se sentirem confiantes sobre si mesmos	1	2	3	4	5	6	7
N4. Os membros dessa equipe fornecem conselhos uns aos outros para lidar com questões pessoais	1	2	3	4	5	6	7
N5. Os membros dessa equipe fornecem assistência prática uns aos outros quando seus companheiros precisam de ajuda	1	2	3	4	5	6	7

ANEXO 1 – PARECER CONSUBSTANCIADO DE APROVAÇÃO NO COMITÊ DE ÉTICA DO SETOR DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR)



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: O TRABALHO EM EQUIPE (TEAMWORK) COMO MEDIADOR DO IMPACTO DO CLIMA MOTIVACIONAL CRIADO PELO TREINADOR NA SATISFAÇÃO DE ATLETAS JOVENS DE VOLEIBOL

Pesquisador: Joice Mara Facco Stefanello

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 10975319.6.0000.0102

Instituição Proponente: Programa de Pós-Graduação em Educação Física

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.352.625

Apresentação do Projeto:

Em análise ética tem-se o projeto intitulado: O TRABALHO EM EQUIPE (TEAMWORK) COMO MEDIADOR DO IMPACTO DO CLIMA MOTIVACIONAL CRIADO PELO TREINADOR NA SATISFAÇÃO DE ATLETAS JOVENS DE VOLEIBOL que tem como responsável a Profa Dra Joice Mara Facco Stefanello do PPG em Educação Física da UFPR.

Objetivo da Pesquisa:

Segundo a proponente, o objetivo primário seria:

"Verificar o impacto do clima motivacional criado pelo treinador, mediado pelos processos grupais de trabalho em equipe (Teamwork), sobre a satisfação de atletas com o esporte."

Segundo a pesquisadora, são objetivos secundários:

"Adaptar transculturalmente o Multidimensional Assessment Teamwork in Sport (MATS) e do Perceived Motivational Climate for Sport Questionnaire2 (PMCSQ-2), para o contexto esportivo brasileiro.

Verificar as evidências baseadas no conteúdo, na estrutura interna e na relação com variáveis externas do MATS e do PMCSQ-2, além de verificar a confiabilidade (estabilidade temporal) dos

Endereço: Rua Padre Camargo, 285 - 1º andar

Bairro: Alto da Glória

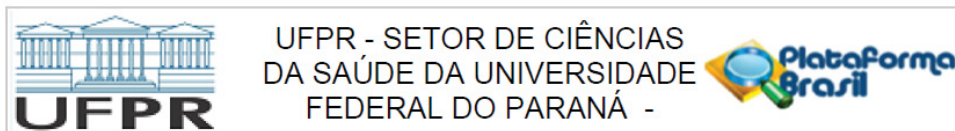
CEP: 80.060-240

UF: PR

Município: CURITIBA

Telefone: (41)3360-7259

E-mail: cometica.saude@ufpr.br



Continuação do Parecer: 3.352.625

instrumentos para o contexto esportivo brasileiro.

Averiguar a relação entre o clima motivacional criado pelo treinador e o trabalho em equipe Segundo a proponente, o objetivo primário seria:

"Verificar o impacto do clima motivacional criado pelo treinador, mediado pelos processos grupais de trabalho em equipe (Teamwork), sobre a satisfação de atletas com o esporte."

Segundo a pesquisadora, são objetivos secundários:

"Adaptar transculturalmente o Multidimensional Assessment Teamwork in Sport (MATS) e do Perceived Motivational Climate for Sport Questionnaire2 (PMCSQ-2), para o contexto esportivo brasileiro.

Verificar as evidências baseadas no conteúdo, na estrutura interna e na relação com variáveis externas do MATS e do PMCSQ-2, além de verificar a confiabilidade (estabilidade temporal) dos instrumentos para o contexto esportivo brasileiro.

Averiguar a relação entre o clima motivacional criado pelo treinador e o trabalho em equipe Segundo a proponente, o objetivo primário seria:

"Verificar o impacto do clima motivacional criado pelo treinador, mediado pelos processos grupais de trabalho em equipe (Teamwork), sobre a satisfação de atletas com o esporte."

Segundo a pesquisadora, são objetivos secundários:

"Adaptar transculturalmente o Multidimensional Assessment Teamwork in Sport (MATS) e do Perceived Motivational Climate for Sport Questionnaire2 (PMCSQ-2), para o contexto esportivo brasileiro.

Verificar as evidências baseadas no conteúdo, na estrutura interna e na relação com variáveis externas do MATS e do PMCSQ-2, além de verificar a confiabilidade (estabilidade temporal) dos instrumentos para o contexto esportivo brasileiro.

Averiguar a relação entre o clima motivacional criado pelo treinador e o trabalho em equipe realizado por atletas jovens de voleibol. Verificar a relação entre o trabalho em equipe e a satisfação com o esporte de atletas jovens de voleibol."

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Segundo a pesquisadora, são riscos relacionados à pesquisa:

" Os participantes da pesquisa poderão sentir algum desconforto em relação a algum item presente nos questionários. Desta forma, caso ocorra, poderão optar em respondê-lo ou não, além

Endereço: Rua Padre Camargo, 285 - 1º andar

Bairro: Alto da Glória

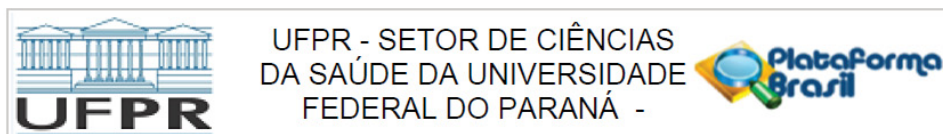
CEP: 80.060-240

UF: PR

Município: CURITIBA

Telefone: (41)3360-7259

E-mail: cometica.saude@ufpr.br



Continuação do Parecer: 3.352.625

de poder desistir, a qualquer momento, da pesquisa."

No que se refere aos benefícios, não há benefício direto aos participantes, mas de acordo com a pesquisadora, o benefício vem da "validação de instrumentos para a avaliação de maneira fidedigna do trabalho em equipe e clima motivacional criado pelo treinador no contexto esportivo brasileiro e progressos na pesquisa científica, no que diz respeito à investigação destes aspectos quando relacionados à satisfação do atleta com o esporte". Além de "ampliar o conhecimento científico a respeito destas variáveis permitirá que ações sejam realizadas no âmbito esportivo, visando bem-estar, desenvolvimento de competências psicológicas e melhora no desempenho de atletas.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Na primeira etapa da pesquisa para validação do instrumento, serão convidados profissionais membros do comitê esportivo que devem preencher os seguintes requisitos (1) ter experiência com esportes coletivos; (2) pesquisar e publicar sobre o construto (processos de equipe); e (3) ter conhecimento metodológico sobre a construção de questionários e escalas. A busca por estes especialistas se dará na Plataforma Lattes (CNPQ).

Após o levantamento dos especialistas que atenderam os critérios determinados, ser-lhes-á enviada carta convite para participação nesta etapa do processo de validação e posteriormente o TCLE.

Na etapa de testagem do modelo hipotético, os atletas, durante a competição, serão convidados a participar da pesquisa diretamente com os responsáveis pelos clubes participantes da competição (Taça Paraná de Voleibol), solicitando-se assinatura do TCLE, bem como autorização dos responsáveis, e também, assentimento dos participantes, quando se tratar de menores de idade. Esses atletas serão convidados a responder 3 questionários, o que levará aproximadamente 20 minutos.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os termos foram apresentados adequadamente

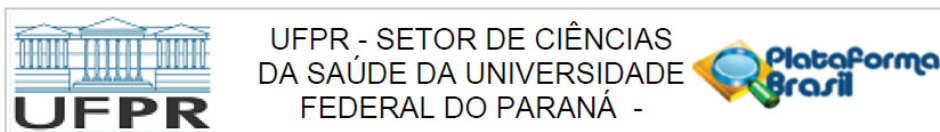
Recomendações:

Não há.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Modificações foram realizadas de forma a adequar o projeto ou os documentos apresentados. Sendo assim, no que se refere ao seu caráter ético o projeto tem sua aprovação para ser iniciado.

Endereço: Rua Padre Camargo, 285 - 1º andar	
Bairro: Alto da Glória	CEP: 80.060-240
UF: PR	Município: CURITIBA
Telefone: (41)3360-7259	E-mail: cometica.saude@ufpr.br



Continuação do Parecer: 3.352.625

- É obrigatório retirar na secretaria do CEP/SD uma cópia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido com carimbo onde constará data de aprovação por este CEP/SD, sendo este modelo reproduzido para aplicar junto ao participante da pesquisa.

*Em caso de projetos com Coparticipantes que possuam Comitês de Ética, seu TCLE somente será liberado após aprovação destas instituições.

O TCLE deverá conter duas vias, uma ficará com o pesquisador e uma cópia ficará com o participante da pesquisa (Carta Circular nº. 003/2011CONEP/CNS).

Favor agendar a retirada do TCLE pelo telefone 41-3360-7259 ou por e-mail cometica.saude@ufpr.br, necessário informar o CAAE.

Considerações Finais a critério do CEP:

Solicitamos que sejam apresentados a este CEP, relatórios semestrais e final, sobre o andamento da pesquisa, bem como informações relativas às modificações do protocolo, cancelamento, encerramento e destino dos conhecimentos obtidos, através da Plataforma Brasil - no modo: NOTIFICAÇÃO.

Demais alterações e prorrogação de prazo devem ser enviadas no modo EMENDA. Lembrando que o cronograma de execução da pesquisa deve ser atualizado no sistema Plataforma Brasil antes de enviar solicitação de prorrogação de prazo.

Emenda – ver modelo de carta em nossa página: www.cometica.ufpr.br (obrigatório envio)

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1325767.pdf	17/05/2019 09:37:27		Aceito
Outros	Cartaresposta_pendencias.doc	17/05/2019 09:36:46	Joice Mara Facco Stefanello	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	10DetalhamentoPesquisa_corrigido.doc	17/05/2019 09:35:50	Joice Mara Facco Stefanello	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_TPR_2019_corrigido.doc	17/05/2019 09:35:18	Joice Mara Facco Stefanello	Aceito

Endereço: Rua Padre Camargo, 285 - 1º andar

Bairro: Alto da Glória

CEP: 80.060-240

UF: PR

Município: CURITIBA

Telefone: (41)3360-7259

E-mail: cometica.saude@ufpr.br



UFPR - SETOR DE CIÊNCIAS
DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DO PARANÁ -



Continuação do Parecer: 3.352.625

TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Respons_TPR_corrigido.doc	17/05/2019 09:35:01	Joice Mara Facco Stefanello	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Resp_JOJUPS_corrigido.doc	17/05/2019 09:31:54	Joice Mara Facco Stefanello	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_JAPS_2019_corrigido.doc	17/05/2019 09:30:14	Joice Mara Facco Stefanello	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TALE_TPR_corrigido.doc	17/05/2019 09:29:35	Joice Mara Facco Stefanello	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TALE_JOJUPS_corrigido.doc	17/05/2019 09:28:18	Joice Mara Facco Stefanello	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_TPR_2019.doc	03/04/2019 14:54:56	Joice Mara Facco Stefanello	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Respons_TPR.doc	03/04/2019 14:54:38	Joice Mara Facco Stefanello	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Resp_JOJUPS.doc	03/04/2019 14:54:29	Joice Mara Facco Stefanello	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_JAPS_2019.doc	03/04/2019 14:54:17	Joice Mara Facco Stefanello	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Detalhamento_Pesquisa.doc	03/04/2019 14:54:08	Joice Mara Facco Stefanello	Aceito
Brochura Pesquisa	Check_list.doc	02/04/2019 18:18:38	Joice Mara Facco Stefanello	Aceito
Orçamento	Orcamento.doc	02/04/2019 18:13:43	Joice Mara Facco Stefanello	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.doc	02/04/2019 18:07:16	Joice Mara Facco Stefanello	Aceito
Brochura Pesquisa	Decla_compr_equipe.pdf	02/04/2019 17:56:30	Joice Mara Facco Stefanello	Aceito

Endereço: Rua Padre Camargo, 285 - 1º andar

Bairro: Alto da Glória

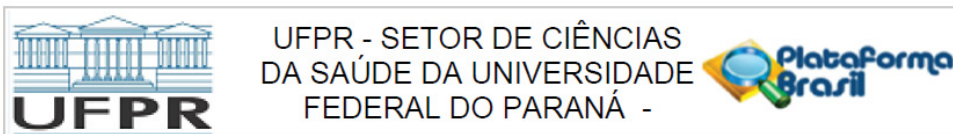
CEP: 80.060-240

UF: PR

Município: CURITIBA

Telefone: (41)3360-7259

E-mail: cometica.saude@ufpr.br



Continuação do Parecer: 3.352.625

Brochura Pesquisa	Concord_de_Copart_TPR.pdf	02/04/2019 17:54:49	Joice Mara Facco Stefanello	Aceito
Brochura Pesquisa	Concord_Copart_SEET.pdf	02/04/2019 17:52:51	Joice Mara Facco Stefanello	Aceito
Brochura Pesquisa	Concord_Serv_DEF.pdf	02/04/2019 17:50:52	Joice Mara Facco Stefanello	Aceito
Brochura Pesquisa	Analise_de_merito.pdf	02/04/2019 17:49:10	Joice Mara Facco Stefanello	Aceito
Brochura Pesquisa	ExtratoAta.pdf	02/04/2019 17:47:45	Joice Mara Facco Stefanello	Aceito
Brochura Pesquisa	Carta_de_encaminhamento_pesquisado r.pdf	02/04/2019 17:41:50	Joice Mara Facco Stefanello	Aceito
Brochura Pesquisa	Check_list.pdf	02/04/2019 17:40:01	Joice Mara Facco Stefanello	Aceito
Folha de Rosto	FolhadeRosto_assinada.pdf	02/04/2019 17:27:46	Joice Mara Facco Stefanello	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

CURITIBA, 28 de Maio de 2019

Assinado por:
IDA CRISTINA GUBERT
(Coordenador(a))

Endereço: Rua Padre Camargo, 285 - 1º andar

Bairro: Alto da Glória

UF: PR

Município: CURITIBA

CEP: 80.060-240

Telefone: (41)3360-7259

E-mail: cometica.saude@ufpr.br

**ANEXO 2 – DOCUMENTO PARA ANÁLISE DOS ITENS DA *MULTIDIMENSIONAL ASSESSMENT OF TEAMWORK IN SPORT (MATS)*/AVALIAÇÃO
MULTIDIMENSIONAL DO TRABALHO EM EQUIPE NO ESPORTE (MATS-B)
POR PARTE DOS ESPECIALISTAS**

O trabalho em equipe representa um tipo de processo de equipe que foca nos comportamentos de seus componentes, ganhando posição de destaque e despertando o interesse de pesquisadores ao longo dos anos (MCEWAN; BEAUCHAMP, 2014). A estrutura teórica aplicada ao âmbito esportivo, proposta por McEwan e Beauchamp (2014), visa promover maior ênfase aos comportamentos relacionados aos processos de equipe (trabalho de equipe – *Teamwork*) abordados por Rosseau (2006) e Mathieu et al (2008).

O trabalho em equipe é compreendido como um processo grupal caracterizado pelo seu aspecto dinâmico, envolvendo esforço colaborativo por parte dos seus membros para realizar com efetividade os comportamentos independentes e interdependentes necessários para maximizar a probabilidade de uma equipe atingir seus objetivos (McEWAN, BEAUCHAMP, 2014).

Para avaliar os comportamentos de trabalho em equipe no esporte, McEwan et. al. (2018) elaboraram o *Multidimensional Assessment of Teamwork in Sport (MATS)*, um questionário de avaliação multidimensional do trabalho em equipe no esporte, com 66 itens, que avalia quatorze dimensões do trabalho em equipe (*Teamwork*). Cada item é pontuado por meio de uma escala do tipo Likert, de 7 pontos, que vai desde 1 (discordo completamente) a 7 (concordo completamente). O estudo de validação (MCEWAN et al., 2018) apontou para um modelo fidedigno, composto por cinco aspectos do trabalho em equipe, considerados subescalas, sendo eles: (1) preparação; (2) execução; (3) avaliação; (4) ajustes; e (5) gerenciamento da manutenção da equipe. A subescala “preparação” contém três dimensões: “Análise de Missão”; (5 itens), “Especificação das Metas” (6 itens) e “Planejamento” (6 itens). A subescala “execução” contempla três dimensões: “Coordenação” (4 itens), “Cooperação” (4 itens) e “Comunicação” (5 itens). A subescala “avaliação” agrupa duas dimensões: “Monitoramento de Desempenho” (6 itens) e “Monitoramento de Sistemas” (4 itens). A subescala “ajustes” apresenta quatro dimensões: “Resolução de Problemas” (4 itens), “Inovação” (4 itens), “Treinamento Interno” (4 itens) e “Ações de Suporte” (5 itens). Finalmente, a

subescala “gerenciamento da manutenção da equipe” é avaliada por duas dimensões: “Gestão Integrativa de Conflitos” (4 itens) e “Apoio Psicológico” (5 itens). É possível obter uma pontuação média da equipe em cada uma das 14 dimensões, bem como em cada uma das cinco subescalas que compõem o questionário. Por exemplo, a pontuação para a dimensão “preparação” é obtida pelo cálculo das pontuações médias dos participantes nas três dimensões que a compõem: coordenação, cooperação e comunicação. Já o nível do trabalho em equipe percebido pelos participantes pode ser estimado pelo cálculo das pontuações médias das cinco subescalas (preparação, execução, avaliação, ajustes e gerenciamento da manutenção da equipe).

PARA A AVALIAÇÃO DOS ITENS QUE COMPÕEM O QUESTIONÁRIO

Os itens do MATS deverão ser avaliados quanto a três aspectos, mediante uma escala tipo Likert, que varia de 1 a 5, em que 1 representa “pouquíssima”, 2 representa “pouca”, 3 representa “média”, 4 representa “muita” e 5 representa “muitíssima”. A população-alvo, para a qual está sendo adaptado e validado, são atletas de diferentes modalidades esportivas coletivas, de ambos os sexos, das categorias infanto-juvenil e adulta.

Os aspectos a serem avaliados nos itens são:

- **Clareza de linguagem:** considera a linguagem utilizada nos itens, tendo em vista as características da população respondente. Você acredita que a linguagem de cada item é suficientemente clara, compreensível e adequada para esta população? Em que nível? Fazer observação, caso julgue pertinente.
- **Pertinência Prática:** Considera se cada item foi elaborado de forma a avaliar o conceito de interesse em uma determinada população. Analisa se de fato cada item possui importância para o instrumento. Você acredita que os itens propostos são pertinentes para essa população? Em que nível? Fazer observação, caso julgue pertinente.
- **Relevância teórica:** Considera o grau de associação entre o item e a teoria. Visa analisar se o item está relacionado com o construto. Você acredita que o conteúdo deste item é representativo do comportamento que se quer medir, ou de uma das dimensões dele, considerando a teoria em questão? Em que nível? Fazer observação, caso julgue pertinente.

DISCORDO COMPLETAMENTE	DISCORDO NA MAIORIA DAS VEZES	DISCORDO LEVEMENTE	NÃO CONCORDO NEM DISCORDO	CONCORDO LEVEMENTE	CONCORDO NA MAIORIA DAS VEZES	CONCORDO PLENAMENTE
1	2	3	4	5	6	7

OBSERVAÇÕES A RESPEITO DA ESCALA DO TIPO LIKERT:

AVALIAÇÃO MULTIDIMENSIONAL DO TRABALHO EM EQUIPE NO ESPORTE (MATS)

POR FAVOR, USE A ESCALA DE AVALIAÇÃO SEGUINTE PARA RESPONDER TODOS OS ITENS (SE UMA PERGUNTA FOR IRRELEVANTE PARA VOCÊ / SEU ESPORTE, DEIXE A RESPOSTA EM BRANCO):

Nessas seções, gostaríamos que você descrevesse a equipe com a qual você compete atualmente.

Para responder a cada pergunta, por favor, circule o número que melhor descreve seu nível de concordância com cada afirmação.

Se uma pergunta for irrelevante ou se você não tiver certeza da resposta, deixe a resposta em branco.

Por favor, seja o mais honesto possível. Nenhum de seus treinadores ou colegas de equipe poderão ver suas respostas pessoais deste questionário, em nenhum momento.

A. Os itens a seguir estão relacionados à **missão/objetivo geral** da sua equipe de estarem juntos (por exemplo, ganhar um campeonato da liga, se qualificar para um evento/torneio/rodada de *playoffs*, se divertir).

Por favor, classifique o seu nível de concordância para cada item de 1 a 7.

Observação sobre o texto de orientação:

Especialista, favor realçar () o número selecionado em cada aspecto (Clareza de Linguagem, Pertinência Prática e Relevância Teórica), em cada item. Quando sua escolha for 3 ou abaixo, por gentileza, envie suas observações/sugestões a respeito do item.

	Clareza de Linguagem	Pertinência Prática	Relevância Teórica
1. Nossa equipe tem identificado um propósito geral para estarmos juntos	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2. Nossa equipe tem analisado qual deve ser o objetivo de nossa equipe	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3. Nossa equipe tem definido um propósito de equipe que é apropriado para nós	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4. Nossa equipe tem especificado uma missão com a qual todos os membros concordam	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
5. Nossa equipe tem estabelecido uma missão de equipe com a qual estamos todos comprometidos	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

Observações/sugestões:

B. Os itens a seguir relacionam-se com as **metas do grupo** que sua equipe estabelece para atingir a missão/objetivo geral da equipe (por exemplo, número de corridas marcadas e concedidas no beisebol, tempos de regatas em remada, porcentagem de verificações legais no *lacrosse*).

Por favor, classifique o seu nível de concordância para cada item de 1 a 7.

Observação sobre o texto de orientação:

Especialista, favor realçar () o número selecionado em cada aspecto (Clareza de Linguagem, Pertinência Prática e Relevância Teórica), em cada item. Quando sua escolha for 3 ou abaixo, por gentileza, envie suas observações/sugestões a respeito do item.

	Clareza de Linguagem	Pertinência Prática	Relevância Teórica
1. Nossa equipe identifica metas específicas para alcançar a missão coletiva	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2. Nossa equipe define metas desafiadoras para a equipe	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3. Nossa equipe especifica metas que são apropriadas para nós	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4. Nós estabelecemos metas de equipe que são claramente entendidas por todos os membros	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
5. Nossa equipe define metas com as quais todos os membros estão comprometidos	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
6. Nós estabelecemos metas com as quais todos os companheiros de equipe concordam	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

Observações/sugestões:

C. Os itens a seguir estão relacionados aos **planos de ação/às estratégias** que sua equipe estabelece para atingir as metas da equipe (por exemplo, táticas/estratégias para uma competição futura, exercícios para melhorar as habilidades dos membros da equipe, os regimes de treinamento dos membros da equipe).

Por favor, classifique o seu nível de concordância para cada item de 1 a 7.

Observação sobre o texto de orientação:

Especialista, favor realçar () o número selecionado em cada aspecto (Clareza de Linguagem, Pertinência Prática e Relevância Teórica), em cada item. Quando sua escolha for 3 ou abaixo, por gentileza, envie suas observações/sugestões a respeito do item.

	Clareza de Linguagem	Pertinência Prática	Relevância Teórica
1. Nós fazemos planos de ação sobre como atingiremos nossas metas coletivas	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2. Nossa equipe desenvolve planos com os quais todos nós concordamos	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3. Nossa equipe prioriza as coisas mais importantes que precisam ser feitas para ter sucesso	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4. Nós identificamos as responsabilidades que cada membro tem com a equipe	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
5. Nossa equipe desenvolve planos de ação que são claramente entendidos por todos os membros	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
6. Os membros da equipe executam os planos de ação que foram feitos	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

Observações/sugestões:

D. Os itens a seguir relacionam-se com a **coordenação** dos membros da equipe durante o esporte (por exemplo, jogadores de basquete estando na posição correta

na quadra ao completar uma jogada, lançadores no futebol em sincronia com seus receptores, uma equipe de pista trocando o bastão no tempo correto.

Por favor, classifique o seu nível de concordância para cada item de 1 a 7.

Observação sobre o texto de orientação:

Especialista, favor realçar () o número selecionado em cada aspecto (Clareza de Linguagem, Pertinência Prática e Relevância Teórica), em cada item. Quando sua escolha for 3 ou abaixo, por gentileza, envie suas observações/sugestões a respeito do item.

	Clareza de Linguagem	Pertinência Prática	Relevância Teórica
1. Em geral, os membros da equipe coordenam bem as ações entre si	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2. Os membros da equipe estão na posição física correta durante a execução de suas tarefas	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3. Os membros da equipe executam suas tarefas no tempo correto	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4. As ações de todos os membros da equipe são adequadamente sequenciadas entre si	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

Observações/sugestões:

E. Os itens a seguir se relacionam com a **cooperação** dos membros da equipe ao jogar seu esporte (por exemplo, jogadores de rúgbi trabalhando juntos durante uma

jogada (scrum) para avançar a bola, jogadores de basquete ajudando um colega a se defender de seu marcador, jogadores de hóquei bloqueando o lançamento de um oponente para ajudar sua equipe).

Por favor, classifique o seu nível de concordância para cada item de 1 a 7.

Observação sobre o texto de orientação:

Especialista, favor realçar () o número selecionado em cada aspecto (Clareza de Linguagem, Pertinência Prática e Relevância Teórica), em cada item. Quando sua escolha for 3 ou abaixo, por gentileza, envie suas observações/sugestões a respeito do item.

	Clareza de Linguagem	Pertinência Prática	Relevância Teórica
1. Em geral, os membros da equipe trabalham efetivamente juntos	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2. Os membros da equipe trabalham juntos como uma unidade e não como um grupo de indivíduos	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3. Os companheiros de equipe ajudam uns aos outros quando necessário	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4. Os membros do grupo fazem tudo o que é necessário para o benefício da equipe	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

Observações/sugestões:

F. Os itens a seguir estão relacionados à **comunicação** dos membros da equipe entre si durante a prática do esporte (por exemplo, jogadores de futebol conversando entre si enquanto defendem, jogadores de vôlei pedindo bola).

Por favor, classifique o seu nível de concordância para cada item de 1 a 7.

Observação sobre o texto de orientação:

Especialista, favor realçar () o número selecionado em cada aspecto (Clareza de Linguagem, Pertinência Prática e Relevância Teórica), em cada item. Quando sua escolha for 3 ou abaixo, por gentileza, envie suas observações/sugestões a respeito do item.

	Clareza de Linguagem	Pertinência Prática	Relevância Teórica
1. Os membros da nossa equipe se comunicam bem uns com os outros	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2. Os membros da equipe se comunicam numa quantidade ideal entre si	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3. Os membros da equipe se comunicam de maneira clara	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4. Os membros da equipe se comunicam de maneira eficiente	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
5. Os membros da equipe se comunicam nos momentos apropriados	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

Observações/sugestões:

G. Os itens a seguir estão relacionados a sua equipe **monitorando seu desempenho** (por exemplo, se a equipe está no caminho certo para atingir suas metas/finalidades).

Por favor, classifique o seu nível de concordância para cada item de 1 a 7.

Observação sobre o texto de orientação:

Especialista, favor realçar () o número selecionado em cada aspecto (Clareza de Linguagem, Pertinência Prática e Relevância Teórica), em cada item. Quando sua escolha for 3 ou abaixo, por gentileza, envie suas observações/sugestões a respeito do item.

	Clareza de Linguagem	Pertinência Prática	Relevância Teórica
1. Nossa equipe monitora seu desempenho	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2. Nós avaliamos nossa progressão para o cumprimento da meta da equipe	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3. Nós avaliamos como todos nós estamos desempenhando como indivíduos	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4. Nós avaliamos quais desempenhos foram bem-sucedidos	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
5. Nós avaliamos quais desempenhos foram malsucedidos	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
6. Nossa equipe observa o que ainda precisamos fazer para atingir nossas metas	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

Observações/sugestões:

H. Os itens a seguir estão relacionados ao **monitoramento de várias condições da equipe** que podem afetar a realização de seus objetivos, como situações importantes durante as competições (pontuação, condições de jogo), pessoal (lesões/substituições de jogadores, mudanças de treinador) e vários fatores externos (recursos de equipe disponíveis, mudanças na política da liga).

Por favor, classifique o seu nível de concordância para cada item de 1 a 7.

Observação sobre o texto de orientação:

Especialista, favor realçar () o número selecionado em cada aspecto (Clareza de Linguagem, Pertinência Prática e Relevância Teórica), em cada item. Quando sua escolha for 3 ou abaixo, por gentileza, envie suas observações/sugestões a respeito do item.

	Clareza de Linguagem	Pertinência Prática	Relevância Teórica
1. Nossa equipe monitora qualquer informação que possa nos afetar	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2. Nossa equipe monitora situações que ocorrem durante as competições	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3. Nós acompanhamos as mudanças pessoais que ocorrem dentro de nossa equipe	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4. Nós monitoramos fatores externos que podem impactar nossa equipe	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

Observações/sugestões:

I. Os itens a seguir estão relacionados às maneiras pelas quais sua equipe **resolve problemas** relacionados ao desempenho (por exemplo, determinar por que a equipe não obteve êxito, observando quaisquer erros que tenham sido cometidos, identificando como a equipe pode ter um desempenho melhor).

Por favor, classifique o seu nível de concordância para cada item de 1 a 7.

Observação sobre o texto de orientação:

Especialista, favor realçar () o número selecionado em cada aspecto (Clareza de Linguagem, Pertinência Prática e Relevância Teórica), em cada item. Quando sua escolha for 3 ou abaixo, por gentileza, envie suas observações/sugestões a respeito do item.

	Clareza de Linguagem	Pertinência Prática	Relevância Teórica
1. Nossa equipe resolve problemas quando não tem bom desempenho	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2. Todos os membros da equipe contribuem com ideias de como podemos melhorar	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3. Se nossa equipe não for bem-sucedida, identificamos as razões pelas quais isso ocorreu	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4. Consideramos uma variedade de possíveis soluções para problemas no desempenho da equipe	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

Observações/sugestões:

J. Os itens a seguir estão relacionados às maneiras pelas quais sua **equipe modifica suas abordagens** se não tiver obtido sucesso (por exemplo, alterando os planos de ação, experimentando novas estratégias de equipe, empregando exercícios diferentes na prática/treinamento).

Por favor, classifique o seu nível de concordância para cada item de 1 a 7.

Observação sobre o texto de orientação:

Especialista, favor realçar () o número selecionado em cada aspecto (Clareza de Linguagem, Pertinência Prática e Relevância Teórica), em cada item. Quando sua escolha for 3 ou abaixo, por gentileza, envie suas observações/sugestões a respeito do item.

	Clareza de Linguagem	Pertinência Prática	Relevância Teórica
1. Nossa equipe modifica nossas abordagens quando necessário	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2. Nós utilizamos novas táticas quando os planos anteriores se mostram sem sucesso	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3. Nossa equipe aplica abordagens criativas se não tivermos um bom desempenho	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4. Se não formos bem sucedidos como equipe, ajustamos nossos planos no momento apropriado	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

Observações/sugestões:

K. Os itens a seguir estão relacionados ao **feedback verbal** que ocorre entre os companheiros de equipe (por exemplo, fornecendo conselhos úteis uns aos outros, discutindo como melhorar o desempenho individual).

Por favor, classifique o seu nível de concordância para cada item de 1 a 7.

Observação sobre o texto de orientação:

Especialista, favor realçar () o número selecionado em cada aspecto (Clareza de Linguagem, Pertinência Prática e Relevância Teórica), em cada item.

Quando sua escolha for 3 ou abaixo, por gentileza, envie suas observações/sugestões a respeito do item.

1. Os membros da equipe fornecem <i>feedback</i> verbal uns aos outros sobre como melhorar seu desempenho individual	Clareza de Linguagem	Pertinência Prática	Relevância Teórica
	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2. Os membros desta equipe reservam um tempo para aconselhar uns aos outros sobre seu desempenho pessoal	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3. Os membros da equipe recebem de bom grado conselhos construtivos de seus colegas de equipe sobre seu próprio desempenho	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4. Os colegas de equipe discutem como podem superar os problemas relacionados ao desempenho individual	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

Observações/sugestões:

L. Os itens a seguir estão relacionados à maneira como os colegas de **equipe prestam assistência** uns aos outros (por exemplo, mostrando uns aos outros o que pode ser feito para um melhor desempenho, ajudando-se a melhorar as habilidades em conjunto na prática/treinamento).

Por favor, classifique o seu nível de concordância para cada item de 1 a 7.

Observação sobre o texto de orientação:

Especialista, favor realçar (■) o número selecionado em cada aspecto (Clareza de Linguagem, Pertinência Prática e Relevância Teórica), em cada item.

Quando sua escolha for 3 ou abaixo, por gentileza, envie suas observações/sugestões a respeito do item.

	Clareza de Linguagem	Pertinência Prática	Relevância Teórica
1. Os companheiros de equipe demonstram uns aos outros como podem melhorar seu desempenho pessoal	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2. Os companheiros de equipe reservam um tempo para ajudar outros membros a ter um melhor desempenho	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3. Os membros desta equipe recebem de bom grado a ajuda de companheiros de equipe para melhorar seu desempenho	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4. Companheiros de equipe apoiam um ao outro quando necessário	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
5. Os membros da equipe ajudam os colegas de equipe com suas responsabilidades para com a equipe, se necessário	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

Observações/sugestões:

M. Os itens a seguir estão relacionados às maneiras pelas quais os colegas de equipe **resolvem conflitos** entre si (por exemplo, divergências, diferenças pessoais).

Por favor, classifique o seu nível de concordância para cada item de 1 a 7.

Observação sobre o texto de orientação:

Especialista, favor realçar (■) o número selecionado em cada aspecto (Clareza de Linguagem, Pertinência Prática e Relevância Teórica), em cada item. Quando sua escolha for 3 ou abaixo, por gentileza, envie suas observações/sugestões a respeito do item.

	Clareza de Linguagem	Pertinência Prática	Relevância Teórica
1. Os companheiros de equipe resolvem conflitos entre si de forma eficaz, se surgirem	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2. Conflitos entre membros da equipe são resolvidos de maneira respeitosa	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3. Os colegas de equipe tentam encontrar melhores soluções para os conflitos da equipe	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4. Os conflitos são resolvidos de uma maneira eficiente em termos de tempo	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

Observações/sugestões:

N. Os itens a seguir relacionam-se às maneiras pelas quais os companheiros de equipe **se ajudam se tiverem dificuldades pessoais**, como prestar apoio emocional (por exemplo, ouvir ou consolar um ao outro), apoio à autoestima (por exemplo, melhorar a confiança de um colega de equipe), apoio informacional (por exemplo, fornecendo conselhos para lidar com questões pessoais) e apoio prático (por exemplo, oferecendo caminhos para praticar).

Por favor, classifique o seu nível de concordância para cada item de 1 a 7.

Observação sobre o texto de orientação:

Especialista, favor realçar (■) o número selecionado em cada aspecto (Clareza de Linguagem, Pertinência Prática e Relevância Teórica), em cada item.

Quando sua escolha for 3 ou abaixo, por gentileza, envie suas observações/sugestões a respeito do item.

	Clareza de Linguagem	Pertinência Prática	Relevância Teórica
1. Os membros fornecem apoio aos companheiros de equipe que estão passando por dificuldades pessoais	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2. Os membros dessa equipe fornecem apoio emocional uns aos outros	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3. Companheiros de equipe encorajam uns aos outros a se sentirem confiantes sobre si mesmos	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4. Os membros da equipe fornecem conselhos uns aos outros para lidar com questões pessoais	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
5. Os membros da equipe fornecem assistência prática uns aos outros quando seus colegas de equipe precisam de ajuda	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

Observações/sugestões:

ANEXO 3 – TERMOS DE CONSENTIMENTO E ASSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

JAPS 2019

Nós, Prof^a Dra. Joice Mara Facco Stefanello (professora orientadora), Mayara Juliana Paes e Daniel Perez Arthur (aluna e aluno de Pós-Graduação), da Universidade Federal do Paraná, estamos convidando você, atleta, a participar de um estudo intitulado "O trabalho em equipe (*Teamwork*) como mediador do impacto do clima motivacional criado pelo treinador na satisfação de atletas jovens de voleibol". Devido à importância do trabalho em equipe e do clima motivacional (que diz respeito ao ambiente que o treinador cria junto aos atletas em momentos de treinamento quanto de competição), faz-se necessário suprir a carência de instrumentos válidos e fidedignos para avaliar estes aspectos junto a atletas no contexto esportivo brasileiro.

a) O objetivo desta pesquisa é validar dois instrumentos para mensuração do trabalho em equipe e da percepção do clima motivacional criado pelo treinador para utilização junto a atletas brasileiros de diferentes modalidades esportivas, para que, por meio destes instrumentos, seja possível ampliar o conhecimento sobre o assunto junto aos técnicos, atletas e às pessoas das áreas de interesse, relacionadas ao esporte.

b) Caso você participe da pesquisa, será necessário preencher três questionários sobre as temáticas: Trabalho em Equipe no Esporte, Percepção do Clima Motivacional criado pelo treinador e Eficácia Coletiva no esporte.

c) Para tanto, o preenchimento dos questionários ocorrerá no ginásio de esportes definido pela Secretaria do Esporte e do Turismo do Paraná, onde você competirá (JAPS 2019). O tempo para preenchimento dos questionários será de aproximadamente 20 a 25 minutos.

d) É possível você experimente algum desconforto, principalmente relacionado a constrangimento, com itens que constem nos questionários.

e) Alguns riscos relacionados ao estudo dizem respeito que, ao responder os questionários, você pode sentir algum desconforto em relação a algum item presente nos instrumentos. Desta forma, caso ocorra, você pode optar em respondê-lo (o item) ou não.

f) Não haverá benefício direto ao participante da pesquisa, no entanto é possível que, por meio desta pesquisa, os/as atletas contribuam para que ocorram progressos quanto ao conhecimento a respeito da dinâmica grupal de equipes esportivas, especificamente sobre o trabalho em equipe e o clima motivacional criado pelo treinador, aspectos que podem impactar diretamente na satisfação dos atletas com o esporte e, assim, no rendimento de equipes esportivas.

g) Os pesquisadores Prof^a Dra. Joice Mara Facco Stefanello (orientadora, e-mail: joyce@ufpr.br), Mayara Juliana Paes (doutoranda, e-mail: mayara.jpaes@gmail.com) e Daniel Perez Arthur (profissional de educação física, e-mail: danielparthur@hotmail.com), responsáveis por este estudo, poderão ser contatados no Departamento de Educação Física da UFPR (Rua Coração de Maria nº92, Campus Jardim Botânico – Curitiba/PR, das 9hs as 17hs, 41 3360-4326, para esclarecer eventuais dúvidas que você possa ter e fornecer-lhe as informações que queira, antes, durante ou depois de encerrado o estudo.

Participante da Pesquisa _____
Pesquisador Responsável ou quem aplicou o TCLE/TALE _____
Orientadora _____

Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos do Setor de Ciências da Saúde da UFPR | CEP/SD Rua Padre Camargo, 285 | 1º andar | Alto da Glória | Curitiba/PR | CEP 80060-240 | cometica.saude@ufpr.br – telefone (041) 3360-7259

Aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa
do Setor de Ciências da Saúde da UFPR.
Parecer CEP/SD-PB nº 3352625
na data de 28/10/2019

h) A sua participação neste estudo é voluntária, portanto, é possível desistir a qualquer momento e solicitar que lhe devolvam este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado.

i) As informações relacionadas ao estudo poderão ser conhecidas por pessoas autorizadas (Profª Dra. Joice Mara Facco Stefanello, Mayara Juliana Paes e Daniel Perez Arthur). No entanto, se qualquer informação for divulgada em relatório ou publicação, isto será feito sob forma codificada, para que a sua **identidade seja preservada e mantida sua confidencialidade**.

j) O material obtido – questionários – será utilizado unicamente para essa pesquisa e será destruído com o auxílio de máquinas específicas para este fim (fragmentadora), dentro de 5 anos.

k) As despesas necessárias para a realização da pesquisa, como impressão de documentos (questionários), não são de sua responsabilidade e você não receberá qualquer valor em dinheiro pela sua participação.

l) Quando os resultados forem publicados, não aparecerá seu nome e sim um código.

m) Se você tiver dúvidas sobre seus direitos como participante de pesquisa, você pode contatar também o Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (CEP/SD) do Setor de Ciências da Saúde da Universidade Federal do Paraná, pelo telefone 3360-7259. O Comitê de Ética em Pesquisa é um órgão colegiado multi e transdisciplinar, independente, que existe nas instituições que realizam pesquisa envolvendo seres humanos no Brasil e foi criado com o objetivo de proteger os participantes de pesquisa, em sua integridade e dignidade, e assegurar que as pesquisas sejam desenvolvidas dentro de padrões éticos (Resolução nº 466/12 Conselho Nacional de Saúde).

n) Autorizo (), não autorizo (), o uso de dados advindos de questionários para fins da pesquisa, sendo seu uso restrito à avaliação e análise destes aspectos relacionados à dinâmica grupal de equipes esportivas, sendo descartados, após, destruindo os papéis onde constam os dados.

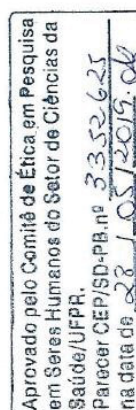
Eu, _____ li esse Termo de Consentimento e compreendi a natureza e objetivo do estudo do qual concordei em participar. A explicação que recebi menciona os riscos e benefícios. Eu entendi que sou livre para interromper minha participação a qualquer momento sem justificar minha decisão e sem qualquer prejuízo para mim.

Eu concordo voluntariamente em participar deste estudo.

_____, _____ de _____ de _____.

[Assinatura do/a Participante de Pesquisa ou Responsável Legal]

[Assinatura do/a Pesquisador/a Responsável ou quem aplicou o TCLE]



TERMO DE ASSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO
JOJUPS 2019

Título do Projeto: O trabalho em equipe (*Teamwork*) como mediador do impacto do clima motivacional criado pelo treinador na satisfação de atletas jovens de voleibol

Pesquisador Responsável: Prof^{ra} Dr^a Joice Mara Facco Stefanello

Local da Pesquisa: Universidade Federal do Paraná (UFPR)

Endereço: Departamento de Educação Física da UFPR (Rua Coração de Maria nº92, Campus Jardim Botânico – Curitiba/PR.

O que significa assentimento?

Assentimento significa que você, adolescente, concorda em fazer parte de uma pesquisa. Você terá seus direitos respeitados e receberá todas as informações sobre o estudo, por mais simples que possam parecer.

Pode ser que este documento denominado TERMO DE ASSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO contenha palavras que você não entenda. Por favor, peça ao responsável pela pesquisa ou à equipe do estudo para explicar qualquer palavra ou informação que você não entenda claramente.

Informação ao participante

Você está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa, com o objetivo de validar dois instrumentos para avaliar o trabalho em equipe e a percepção do clima motivacional criado pelo treinador para utilização junto a atletas brasileiros de diferentes modalidades esportivas.

Esta pesquisa é importante porque, por meio destes instrumentos, será possível ampliar o conhecimento a respeito destas temáticas junto aos técnicos, atletas e às pessoas das áreas de interesse, relacionadas ao esporte.

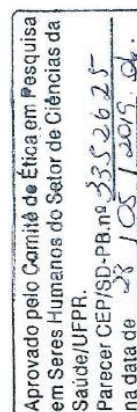
Os resultados obtidos por meio desta investigação podem contribuir com o avanço científico da área.

Os benefícios da pesquisa são avanços na área de conhecimento a respeito da dinâmica grupal de equipes esportivas, especificamente sobre o trabalho em equipe e o clima motivacional criado pelo treinador, aspectos que podem influenciar diretamente na satisfação dos atletas com o esporte e, assim, no rendimento de equipes esportivas. No entanto, nem sempre você será diretamente beneficiado/a com o resultado da pesquisa, mas poderá contribuir com o avanço científico da área.

O estudo será desenvolvido no ginásio de esporte onde você competirá o JOJUPS 2019, o material obtido – questionários – será utilizado unicamente para essa pesquisa e será destruído com o auxílio de máquinas específicas para este fim (fragmentadora), dentro de 5 anos. Quando os resultados forem publicados, não aparecerá seu nome, e sim um código.

Participante da Pesquisa _____
Pesquisador Responsável ou quem aplicou o TCLE/TALE _____
Orientadora _____

Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos do Setor de Ciências da Saúde da UFPR | CEP/SD Rua Padre Camargo, 285 | 1º andar | Alto da Glória | Curitiba/PR | CEP 80060-240 | cometica.saude@ufpr.br – telefone (041) 3360-7259



**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO
PAIS/RESPONSÁVEIS – JOJUPS 2019**

Nós, Prof^ª Dra. Joice Mara Facco Stefanello (professora orientadora), Mayara Juliana Paes e Daniel Perez Arthur (aluna e aluno de Pós-Graduação), da Universidade Federal do Paraná, estamos convidando seu/sua filho/a, atleta, a participar de um estudo intitulado "O trabalho em equipe (*teamwork*) como mediador do impacto do clima motivacional criado pelo treinador na satisfação de atletas jovens de voleibol". Devido à importância do trabalho em equipe e do clima motivacional (que diz respeito ao ambiente que o treinador cria junto aos atletas em momentos de treinamento quanto de competição), faz-se necessário suprir a carência de instrumentos válidos e fidedignos para avaliar estes aspectos junto a atletas no contexto esportivo brasileiro.

a) O objetivo desta pesquisa é validar dois instrumentos para mensuração do trabalho em equipe e da percepção do clima motivacional criado pelo treinador para utilização junto a atletas brasileiros de diferentes modalidades esportivas, para que, por meio destes instrumentos, seja possível ampliar o conhecimento sobre o assunto junto aos técnicos, atletas e às pessoas das áreas de interesse, relacionadas ao esporte.

b) Caso seu/sua filho/a participe da pesquisa, será necessário que ele/a preencha três questionários a respeito das temáticas: Trabalho em Equipe, Percepção do Clima Motivacional no Esporte e Eficácia Coletiva no esporte.

c) Para tanto, o preenchimento dos questionários ocorrerá no ginásio de esportes definido pela Secretaria do Esporte e do Turismo do Paraná, onde seu/sua filho/a competirá (JOJUPS 2019). O tempo para preenchimento dos questionários será de aproximadamente 20 a 25 minutos.

d) É possível que o/a adolescente experimente algum desconforto, principalmente relacionado a constrangimento, com itens que constem nos questionários.

e) Alguns riscos relacionados ao estudo dizem respeito que, ao responder os questionários, seu/sua filho/a pode sentir algum desconforto em relação a algum item presente nos instrumentos. Desta forma, caso ocorra, ele/a pode optar em respondê-lo (o item) ou não.

f) Não haverá benefício direto ao participante da pesquisa, no entanto é possível que, por meio desta pesquisa, os/as atletas contribuam para que ocorram progressos quanto ao conhecimento a respeito da dinâmica grupal de equipes esportivas, especificamente sobre o trabalho em equipe e o clima motivacional criado pelo treinador, aspectos que podem impactar diretamente na satisfação dos atletas com o esporte e, assim, no rendimento de equipes esportivas.

g) Os pesquisadores Prof^ª Dra. Joice Mara Facco Stefanello (orientadora, e-mail: joice@ufpr.br), Mayara Juliana Paes (doutoranda, e-mail: mayara.jpaes@gmail.com) e Daniel Perez Arthur (profissional de educação física, e-mail: danielparthur@hotmail.com), responsáveis por este estudo, poderão ser contatados no Departamento de Educação Física da UFPR (Rua Coração de Maria nº92, Campus Jardim Botânico – Curitiba/PR, das 9hs as 17hs, 41 3360-4326, para esclarecer eventuais dúvidas que você possa ter e fornecer-lhe as informações que queira, antes, durante ou depois de encerrado o estudo.

Aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa
em Seres Humanos do Setor de Ciências da
Saúde/UFPR.
Parecer CEP/SD-PB nº 3352/2015
na data de 28/05/2015. *pk*

Participante da Pesquisa _____
Pesquisador Responsável ou quem aplicou o TCLE/TALE _____
Orientadora _____

h) A participação do/a adolescente neste estudo é voluntária, portanto, é possível desistir a qualquer momento e solicitar que lhe devolvam este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado.

i) As informações relacionadas ao estudo poderão ser conhecidas por pessoas autorizadas (Profª Dra. Joice Mara Facco Stefanello, Mayara Juliana Paes e Daniel Perez Arthur). No entanto, se qualquer informação for divulgada em relatório ou publicação, isto será feito sob forma codificada, para que a **identidade** do/a adolescente **seja preservada e mantida sua confidencialidade**.

j) O material obtido – questionários – será utilizado unicamente para essa pesquisa e será destruído com o auxílio de máquinas específicas para este fim (fragmentadora), dentro de 5 anos.

k) As despesas necessárias para a realização da pesquisa, como impressão de documentos (questionários), não são de sua responsabilidade e o senhor/a senhora do/a adolescente.

l) Quando os resultados forem publicados, não aparecerá nome do/a adolescente, e sim um código.

m) Se o senhor/a senhora tiver dúvidas sobre os direitos do/a adolescente como participante de pesquisa, você pode contatar também o Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (CEP/SD) do Setor de Ciências da Saúde da Universidade Federal do Paraná, pelo telefone 3360-7259. O Comitê de Ética em Pesquisa é um órgão colegiado multi e transdisciplinar, independente, que existe nas instituições que realizam pesquisa envolvendo seres humanos no Brasil e foi criado com o objetivo de proteger os participantes de pesquisa, em sua integridade e dignidade, e assegurar que as pesquisas sejam desenvolvidas dentro de padrões éticos (Resolução nº 466/12 Conselho Nacional de Saúde).

n) Autorizo (), não autorizo (), o uso de dados advindos de questionários do/a adolescente para fins da pesquisa, sendo seu uso restrito a análise para o processo de validação dos referidos instrumentos, sendo descartados, após, destruindo os papéis onde constam os dados.

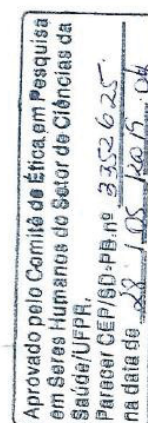
Eu, _____ li esse Termo de Consentimento e compreendi a natureza e objetivo do estudo para o qual autorizo a participação do/a menor. A explicação que recebi menciona os riscos e benefícios. Eu entendi que somos livres para interromper a participação a qualquer momento sem justificar nossa decisão e sem qualquer prejuízo para mim e para o/a adolescente.

Eu concordo voluntariamente em participar deste estudo.

_____, _____ de _____ de _____.

[Assinatura do/a Pai/Mãe ou Responsável Legal]

[Assinatura do/a Pesquisador/a Responsável ou quem aplicou o TCLE]



Que devo fazer se eu concordar voluntariamente em participar da pesquisa?

Caso você aceite participar, será necessário preencher três questionários sobre as temáticas: Trabalho em Equipe no Esporte, Percepção do Clima Motivacional criado pelo treinador e Eficácia Coletiva no esporte. O preenchimento dos questionários ocorrerá no ginásio de esportes definido pela organização do JOJUPS 2019. O tempo para preenchimento dos questionários será de aproximadamente 20 a 25 minutos.

A sua participação é voluntária. Caso você opte por não participar não terá nenhum prejuízo.

Contato para dúvidas

Se você ou os responsáveis por você tiverem dúvidas com relação ao estudo ou aos riscos relacionados a ele, você deve contatar o pesquisador principal ou membro de sua equipe, Prof^{ra} Dra. Joice Mara Facco Stefanello (orientadora, joice@ufpr.br), Mayara Juliana Paes (doutoranda, Mayara.jpaes@gmail.com) e Daniel Perez Arthur (profissional de educação física, danielparthur@hotmail.com), pelo telefone 41 3360-4326 ou no endereço Departamento de Educação Física da UFPR (Rua Coração de Maria nº92, Campus Jardim Botânico – Curitiba/PR).

Se você tiver dúvidas sobre seus direitos como participante de pesquisa, você pode contatar também o Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (CEP/SD) do Setor de Ciências da Saúde da Universidade Federal do Paraná, pelo telefone 3360-7259.

DECLARAÇÃO DE ASSENTIMENTO DO PARTICIPANTE

Eu li e discuti com o pesquisador responsável pelo presente estudo os detalhes descritos neste documento. Entendo que eu sou livre para aceitar ou recusar e que posso interromper a minha participação a qualquer momento sem dar uma razão. Eu concordo que os dados coletados para o estudo sejam usados para o propósito acima descrito.

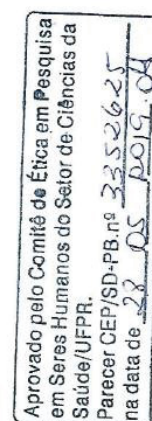
Eu entendi a informação apresentada neste TERMO DE ASSENTIMENTO. Eu tive a oportunidade para fazer perguntas e todas as minhas perguntas foram respondidas.

Eu receberei uma cópia assinada e datada deste documento.

_____, _____ de _____ de _____.

[Assinatura do/a Adolescente]

[Assinatura do/a Pesquisador/a Responsável ou quem aplicou o TALE]



TERMO DE ASSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Taça Paraná de Voleibol 2019

Título do Projeto: O trabalho em equipe (*Teamwork*) como mediador do impacto do clima motivacional criado pelo treinador na satisfação de atletas jovens de voleibol

Pesquisador Responsável: Profª Drª Joice Mara Facco Stefanello

Local da Pesquisa: Universidade Federal do Paraná (UFPR)

Endereço: Departamento de Educação Física da UFPR (Rua Coração de Maria nº92, Campus Jardim Botânico – Curitiba/PR).

O que significa assentimento?

Assentimento significa que você, adolescente, concorda em fazer parte de uma pesquisa. Você terá seus direitos respeitados e receberá todas as informações sobre o estudo, por mais simples que possam parecer.

Pode ser que este documento denominado TERMO DE ASSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO contenha palavras que você não entenda. Por favor, peça ao responsável pela pesquisa ou à equipe do estudo para explicar qualquer palavra ou informação que você não entenda claramente.

Informação ao participante

Você está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa, com o objetivo de verificar de que maneira o clima motivacional criado pelo treinador influencia a satisfação de jovens atletas de voleibol quando relacionado com trabalho em equipe.

Esta pesquisa é importante porque busca verificar a importância de diferentes aspectos da dinâmica grupal de equipes esportivas, tão importante para a manutenção no esporte e desempenho esportivo de jovens atletas. Além disso, os resultados obtidos por meio desta investigação pode contribuir com o avanço científico da área.

Os benefícios da pesquisa são avanços na área de conhecimento a respeito da dinâmica grupal de equipes esportivas, especificamente sobre o trabalho em equipe e o clima motivacional criado pelo treinador, aspectos que podem influenciar diretamente na satisfação dos atletas com o esporte e, assim, no rendimento de equipes esportivas. No entanto, nem sempre você será diretamente beneficiado/a com o resultado da pesquisa, mas poderá contribuir com o avanço científico da área.

O estudo será desenvolvido no ginásio de esporte onde você competirá a Taça Paraná de Voleibol 2019, o material obtido – questionários – será utilizado unicamente para essa pesquisa e será destruído com o auxílio de máquinas específicas para este fim (fragmentadora), dentro de 5 anos. Quando os resultados forem publicados, não aparecerá seu nome, e sim um código.

Que devo fazer se eu concordar voluntariamente em participar da pesquisa?

Participante da Pesquisa _____
 Pesquisador Responsável ou quem aplicou o TALE _____
 Orientadora _____

Aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa
 em Seres Humanos do Setor de Ciências da
 Saúde/UFPR.
 Parecer CEP/SD-PB nº 3352625

Caso você aceite participar, será necessário preencher três questionários sobre as temáticas: Trabalho em Equipe no Esporte, Percepção do Clima Motivacional criado pelo treinador e Satisfação do Atleta com o esporte. O preenchimento dos questionários ocorrerá no ginásio de esportes definido pela organização da Taça Paraná de Voleibol 2019. O tempo para preenchimento dos questionários será de aproximadamente 20 a 25 minutos.

A sua participação é voluntária. Caso você opte por não participar não terá nenhum prejuízo.

Contato para dúvidas

Se você ou os responsáveis por você tiverem dúvidas com relação ao estudo ou aos riscos relacionados a ele, você deve contatar o pesquisador principal ou membro de sua equipe, Prof^a Dra. Joice Mara Facco Stefanello (orientadora, joice@ufpr.br), Mayara Juliana Paes (doutoranda, Mayara.jpases@gmail.com) e Daniel Perez Arthur (profissional de educação física, danielparthur@hotmail.com), pelo telefone 41 3360-4326 ou no endereço Departamento de Educação Física da UFPR (Rua Coração de Maria nº92, Campus Jardim Botânico – Curitiba/PR).

Se você tiver dúvidas sobre seus direitos como participante de pesquisa, você pode contatar também o Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (CEP/SD) do Setor de Ciências da Saúde da Universidade Federal do Paraná, pelo telefone 3360-7259.

DECLARAÇÃO DE ASSENTIMENTO DO PARTICIPANTE

Eu li e discuti com o pesquisador responsável pelo presente estudo os detalhes descritos neste documento. Entendo que eu sou livre para aceitar ou recusar e que posso interromper a minha participação a qualquer momento sem dar uma razão. Eu concordo que os dados coletados para o estudo sejam usados para o propósito acima descrito.

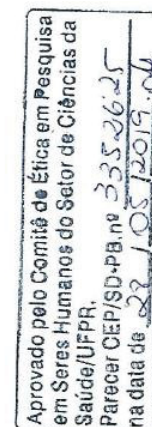
Eu entendi a informação apresentada neste TERMO DE ASSENTIMENTO. Eu tive a oportunidade para fazer perguntas e todas as minhas perguntas foram respondidas.

Eu receberei uma cópia assinada e datada deste documento.

_____, _____ de _____ de _____.

[Assinatura do/a Adolescente]

[Assinatura do/a Pesquisador/a Responsável ou quem aplicou o TALE]



**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO
PAIS/RESPONSÁVEIS – Taça Paraná de Voleibol 2019**

Nós, Profª Dra. Joice Mara Facco Stefanello (professora orientadora), Mayara Juliana Paes e Daniel Perez Arthur (aluna e aluno de Pós-Graduação), da Universidade Federal do Paraná, estamos convidando seu/sua filho/a, atleta, a participar de um estudo intitulado "O trabalho em equipe (*Teamwork*) como mediador do impacto do clima motivacional criado pelo treinador na satisfação de atletas jovens de voleibol". Devido à importância do trabalho em equipe e do clima motivacional (que diz respeito ao ambiente que o treinador cria junto aos atletas em momentos de treinamento quanto de competição), verifica-se a importância de se avaliar a relação e o impacto destes aspectos sobre a satisfação com o esporte de jovens atletas de voleibol, tão importante para a manutenção no esporte e desempenho esportivo.

a) O objetivo desta pesquisa é verificar o impacto do clima motivacional criado pelo treinador sobre a satisfação de jovens atletas de voleibol - tão importante para a manutenção no esporte e desempenho esportivo - quando mediado pelo trabalho em equipe.

b) Caso seu/sua filho/a participe da pesquisa, será necessário que ele/a preencha três questionários a respeito das temáticas: Trabalho em Equipe, Percepção do Clima Motivacional no Esporte, Satisfação do Atleta.

c) Para tanto, o preenchimento dos questionários ocorrerá no ginásio de esportes definido pela organização da Taça Paraná de Voleibol 2019. O tempo para preenchimento dos questionários será de aproximadamente 20 a 25 minutos.

d) É possível que o/a adolescente experimente algum desconforto, principalmente relacionado a constrangimento, com itens que constem nos questionários.

e) Alguns riscos relacionados ao estudo dizem respeito que, ao responder os questionários, seu/sua filho/a pode sentir algum desconforto em relação a algum item presente nos instrumentos. Desta forma, caso ocorra, ele/a pode optar em respondê-lo (o item) ou não.

f) Não haverá benefício direto ao participante da pesquisa, no entanto é possível que, por meio desta pesquisa, os/as atletas contribuam para que ocorram progressos quanto ao conhecimento a respeito da dinâmica grupal de equipes esportivas, especificamente sobre o trabalho em equipe e o clima motivacional criado pelo treinador, aspectos que podem impactar diretamente na satisfação dos atletas com o esporte e, assim, no rendimento de equipes esportivas.

g) Os pesquisadores Profª Dra. Joice Mara Facco Stefanello (orientadora, e-mail: joice@ufpr.br), Mayara Juliana Paes (doutoranda, e-mail: mayara.jpaes@gmail.com) e Daniel Perez Arthur (profissional de educação física, e-mail: danielparthur@hotmail.com), responsáveis por este estudo, poderão ser contatados no Departamento de Educação Física da UFPR (Rua Coração de Maria nº92, Campus Jardim Botânico – Curitiba/PR, das 9hs as 17hs, 41 3360-4326, para esclarecer eventuais dúvidas que você possa ter e fornecer-lhe as informações que queira, antes, durante ou depois de encerrado o estudo.

Participante da Pesquisa _____
Pesquisador Responsável ou quem aplicou o TCLE/TALE _____
Orientadora _____

Aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa
em Seres Humanos do Setor de Ciências da
Saúde/UFPR.
Parecer CEP/SD-PB nº 3352625

h) A participação do/a adolescente neste estudo é voluntária, portanto, é possível desistir a qualquer momento e solicitar que lhe devolvam este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado.

i) As informações relacionadas ao estudo poderão ser conhecidas por pessoas autorizadas (Profª Dra. Joice Mara Facco Stefanello, Mayara Juliana Paes e Daniel Perez Arthur). No entanto, se qualquer informação for divulgada em relatório ou publicação, isto será feito sob forma codificada, para que a **identidade do/a adolescente seja preservada e mantida sua confidencialidade**.

j) O material obtido – questionários – será utilizado unicamente para essa pesquisa e será destruído com o auxílio de máquinas específicas para este fim (fragmentadora), dentro de 5 anos.

k) As despesas necessárias para a realização da pesquisa, como impressão de documentos (questionários), não são de sua responsabilidade e o senhor/a e o/a adolescente não receberão qualquer valor em dinheiro pela participação.

l) Quando os resultados forem publicados, não aparecerá nome do/a adolescente, e sim um código.

m) Se o senhor/a senhora tiver dúvidas sobre os direitos do/a adolescente como participante de pesquisa, você pode contatar também o Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (CEP/SD) do Setor de

Ciências da Saúde da Universidade Federal do Paraná, pelo telefone 3360-7259. O Comitê de Ética em Pesquisa é um órgão colegiado multi e transdisciplinar, independente, que existe nas instituições que realizam pesquisa envolvendo seres humanos no Brasil e foi criado com o objetivo de proteger os participantes de pesquisa, em sua integridade e dignidade, e assegurar que as pesquisas sejam desenvolvidas dentro de padrões éticos (Resolução nº 466/12 Conselho Nacional de Saúde).

n) Autorizo (), não autorizo (), o uso de dados advindos de questionários do/a adolescente para fins da pesquisa, sendo seu uso restrito à avaliação e análise destes aspectos relacionados à dinâmica grupal de equipes esportivas, sendo descartados, após, destruindo os papéis onde constam os dados.

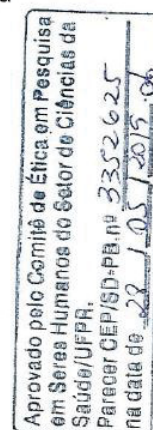
Eu, _____ li esse Termo de Consentimento e compreendi a natureza e objetivo do estudo para o qual autorizo a participação do/a menor. A explicação que recebi menciona os riscos e benefícios. Eu entendi que somos livres para interromper a participação a qualquer momento sem justificar nossa decisão e sem qualquer prejuízo para mim e para o/a adolescente.

Eu concordo voluntariamente em participar deste estudo.

_____, ____ de _____ de _____.

[Assinatura do/a Pai/Mãe ou Responsável Legal]

[Assinatura do/a Pesquisador/a Responsável ou quem aplicou o TCLE]



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Taça Paraná de Voleibol 2019

Nós, Prof^a Dra. Joice Mara Facco Stefanello (professora orientadora), Mayara Juliana Paes e Daniel Perez Arthur (aluna e aluno de Pós-Graduação), da Universidade Federal do Paraná, estamos convidando você, atleta, a participar de um estudo intitulado “O trabalho em equipe (*Teamwork*) como mediador do impacto do clima motivacional criado pelo treinador na satisfação de atletas jovens de voleibol”. Devido à importância do trabalho em equipe e do clima motivacional (que diz respeito ao ambiente que o treinador cria junto aos atletas em momentos de treinamento quanto de competição), verifica-se a importância de se avaliar a relação e o impacto destes aspectos sobre a satisfação com o esporte de jovens atletas de voleibol, tão importante para a manutenção no esporte e desempenho esportivo.

a) O objetivo desta pesquisa é verificar o impacto do clima motivacional criado pelo treinador sobre a satisfação de jovens atletas de voleibol - tão importante para a manutenção no esporte e desempenho esportivo - quando mediado pelo trabalho em equipe.

b) Caso você participe da pesquisa, será necessário preencher três questionários sobre as temáticas: Trabalho em Equipe no Esporte, Percepção do Clima Motivacional criado pelo treinador e Satisfação do Atleta com o esporte.

c) Para tanto, o preenchimento dos questionários ocorrerá no ginásio de esportes definido pela organização da Taça Paraná de Voleibol 2019. O tempo para preenchimento dos questionários será de aproximadamente 20 a 25 minutos.

d) É possível você experimente algum desconforto, principalmente relacionado a constrangimento, com itens que constem nos questionários.

e) Alguns riscos relacionados ao estudo dizem respeito que, ao responder os questionários, você pode sentir algum desconforto em relação a algum item presente nos instrumentos. Desta forma, caso ocorra, você pode optar em respondê-lo (o item) ou não.

Participante da Pesquisa _____

Pesquisador Responsável ou quem aplicou o TCLE/TALE _____

Orientadora _____

Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos do Setor de Ciências da Saúde da UFPR |
CEP/SD Rua Padre Camargo, 285 | 1º andar |
Alto da Glória | Curitiba/PR | CEP 80060-240 | cometica.saude@ufpr.br – telefone (041) 3360-7259

f) Não haverá benefício direto ao participante da pesquisa, no entanto é possível que, por meio desta pesquisa, os/as atletas contribuam para que ocorram progressos quanto ao conhecimento a respeito da dinâmica grupal de equipes esportivas, especificamente sobre o trabalho em equipe e o clima motivacional criado pelo treinador, aspectos que podem impactar diretamente na satisfação dos atletas com o esporte e, assim, no rendimento de equipes esportivas.

g) Os pesquisadores Prof^ª Dra. Joice Mara Facco Stefanello (orientadora, e-mail: joice@ufpr.br), Mayara Juliana Paes (doutoranda, e-mail: mayara.jpaes@gmail.com) e Daniel Perez Arthur (profissional de educação física, e-mail: danielparthur@hotmail.com), responsáveis por este estudo, poderão ser contatados no Departamento de Educação Física da UFPR (Rua Coração de Maria nº92, Campus Jardim Botânico – Curitiba/PR, das 9hs as 17hs, 41 3360-4326, para esclarecer eventuais dúvidas que você possa ter e fornecer-lhe as informações que queira, antes, durante ou depois de encerrado o estudo.

h) A sua participação neste estudo é voluntária, portanto, é possível desistir a qualquer momento e solicitar que lhe devolvam este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado.

i) As informações relacionadas ao estudo poderão ser conhecidas por pessoas autorizadas (Prof^ª Dra. Joice Mara Facco Stefanello, Mayara Juliana Paes e Daniel Perez Arthur). No entanto, se qualquer informação for divulgada em relatório ou publicação, isto será feito sob forma codificada, para que a sua **identidade seja preservada e mantida sua confidencialidade**.

j) O material obtido – questionários – será utilizado unicamente para essa pesquisa e será destruído com o auxílio de máquinas específicas para este fim (fragmentadora), dentro de 5 anos.

k) As despesas necessárias para a realização da pesquisa, como impressão de documentos (questionários), não são de sua responsabilidade e você não receberá qualquer valor em dinheiro pela sua participação.

Participante da Pesquisa _____

Pesquisador Responsável ou quem aplicou o TCLE/TALE _____

Orientadora _____

CEP/SD Rua Padre Camargo, 285 | 1º andar |
Alto da Glória | Curitiba/PR | CEP 80060-240 | cometica.saude@ufpr.br – telefone (041) 3360-7259

l) Quando os resultados forem publicados, não aparecerá seu nome, e sim um código.

m) Se você tiver dúvidas sobre seus direitos como participante de pesquisa, você pode contatar também o Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (CEP/SD) do Setor de Ciências da Saúde da Universidade Federal do Paraná, pelo telefone 3360-7259. O Comitê de Ética em Pesquisa é um órgão colegiado multi e transdisciplinar, independente, que existe nas instituições que realizam pesquisa envolvendo seres humanos no Brasil e foi criado com o objetivo de proteger os participantes de pesquisa, em sua integridade e dignidade, e assegurar que as pesquisas sejam desenvolvidas dentro de padrões éticos (Resolução nº 466/12 Conselho Nacional de Saúde).

n) Autorizo (), não autorizo (), o uso de dados advindos de questionários para fins da pesquisa, sendo seu uso restrito à avaliação e análise destes aspectos relacionados à dinâmica grupal de equipes esportivas, sendo descartados, após, destruindo os papéis onde constam os dados.

Eu, _____ li esse Termo de Consentimento e compreendi a natureza e objetivo do estudo do qual concordei em participar. A explicação que recebi menciona os riscos e benefícios. Eu entendi que sou livre para interromper minha participação a qualquer momento sem justificar minha decisão e sem qualquer prejuízo para mim.

Eu concordo voluntariamente em participar deste estudo.

_____, _____ de _____ de _____.

[Assinatura do/a Participante de Pesquisa ou Responsável Legal]

[Assinatura do/a Pesquisador/a Responsável ou quem aplicou o TCLE]

Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos do Setor de Ciências da Saúde da UFPR |
CEP/SD Rua Padre Camargo, 285 | 1º andar |
Alto da Glória | Curitiba/PR | CEP 80060-240 | cometica.saude@ufpr.br – telefone (041) 3360-7259